
UR

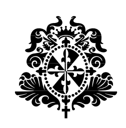
CRÍTICAS Y PERSPECTIVAS DE LA LEY 1010 DE 2006

TARY CUYANA GARZÓN LANDÍNEZ

CRÍTICAS Y PERSPECTIVAS DE LA LEY 1010 DE 2006

Una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral

TARY CUYANA GARZÓN LANDÍNEZ



Colección Opera Prima

ISBN: 978-958-738-394-2 (rústico)
ISBN: 978-958-738-395-9 (digital)

Primera edición: Bogotá D.C., octubre de 2013
Coordinación editorial: Editorial Universidad del Rosario
Corrección de estilo: César Mackenzie
Diseño de cubierta: David Reyes
Diagramación: Martha Echeverry
Impresión: Panamericana formas e impresos
Editorial Universidad del Rosario
Carrera 7 Nº 12B-41, oficina 501 • Teléfono 297 02 00

Garzón Landinez, Tary Cuyana
Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006 / Tary Cuyana Garzón Landinez.
Bogotá: Editorial del Rosario, Facultad de Jurisprudencia, 2013.
261 páginas.—(Colección Ópera Prima)

ISBN: 978-958-738-394-2 (rústico)

ISBN: 978-958-738-395-9 (digital)

Derecho laboral – Colombia / Acoso laboral – Legislación – Colombia / Acoso sexual – Legislación – Colombia / Derechos de los trabajadores / Despido de empleados / Discriminación laboral / Estabilidad laboral / I. Título / II. Serie.

344.01 SCDD 20
Catalogación en la fuente – Universidad del Rosario. Biblioteca

amv Septiembre 10 de 2013

Impreso y hecho en Colombia
Printed and made in Colombia

Contenido

A Negrita y Paris por acompañarme
días y noches enteras sin cuestionamientos

Prólogo

A través de la Ley 1562 de 2012, Colombia ha adoptado una importante reforma a su sistema de riesgos laborales, con la cual se procura ampliar la cobertura y fortalecer los alcances de la seguridad y la salud en el trabajo, antes llamada salud ocupacional.

Nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, la admisión de esquemas flexibles de contratación, los retos que impone la informalidad, son variables de alto impacto en el ámbito de las relaciones de trabajo. Y ello, en medio de profundas transformaciones del relacionamiento que se da entre las personas en el ambiente laboral y en las formas de producción de bienes y servicios, determina igualmente la necesidad y conveniencia de repensar la protección que demanda el trabajador, con miras a garantizar su dignidad y la realización efectiva del postulado del trabajo decente.

Por estas razones, estudiar el fenómeno del acoso laboral es una tarea tan meritoria como osada. Se trata de asumir con visión de futuro el entendimiento de una manifestación del comportamiento en el campo del trabajo que resulta desconocida o ignorada, pero que progresivamente ganará espacio en el ámbito de los riesgos laborales, de la seguridad y la salud en el trabajo y de la competitividad empresarial.

Esa misión es la que con dedicación y compromiso singulares asumió la autora. A partir de un esfuerzo metodológico e investigativo, y teniendo en cuenta una sólida formación jurídica, pero más en la principialística de la ciencia del Derecho, se empeñó por

escudriñar desde la doctrina y las experiencias de otros países, y a partir de la Ley 1010 de 2006, la naturaleza del acoso laboral, la forma de su regulación en Colombia y el impacto de este fenómeno en la vida contemporánea.

Fueron primero los estudios de las Ciencias Naturales y luego de la Sociología los que desde hace unas dos décadas nutrieron al Derecho en cuanto a la identificación del hostigamiento en el ambiente de trabajo. Desde el norte de Europa, y en una etapa intermedia de desarrollo desde Europa central, se vislumbraron las primeras señales actuales en cuanto a enfrentar la fenomenología del hostigamiento o la violencia en el trabajo, primero mediante reacciones de los jueces y luego, en algunos casos, a través de ordenamientos normativos propios.

Desde un comienzo se ha debatido la pertinencia de dictar regulaciones específicamente relacionadas con la prevención y la sanción a conductas de acoso laboral, en tanto algunas sociedades han considerado mejor aplicar en el caso principios y reglas generales, como las contenidas en los ordenamientos constitucionales o en los códigos del trabajo. Colombia asumió la segunda alternativa, constituyéndose en el primer país de este continente en contar con una regulación especial e integral en la materia.

A América ha llegado la tendencia de enfrentar jurídicamente el fenómeno en años más recientes, pudiendo señalarse que es a partir del presente siglo que nuestros países inician acciones específicas orientadas a ese propósito; así acontece en realidades como la argentina, la mexicana y la colombiana.

¿Es entonces el acoso laboral un fenómeno reciente? Seguramente no, si bien los desarrollos jurídicos sobre el particular sí constituyen una materia cuyo desarrollo se ha concretado en los años próximos. Por ejemplo, en Colombia se aprecian decisiones jurisprudenciales desde la pasada década de los ochenta, en las que se hacía

referencia a temas asociados con la protección de la dignidad de los trabajadores, frente a hostigamientos o conductas de aniquilación y desprecio en el ámbito del trabajo; no obstante, apenas ahora se forma conciencia sobre la identidad del acoso como materia particular.

A nuestro modo de ver, la materia relacionada con el acoso laboral tiene su base en dos nociones que constituyen su esencia: la violencia y la discriminación, nociones que no solo afectan a los individuos sino que generan efectos nocivos en la sociedad. No son, por supuesto, expresiones que se den únicamente en el campo del trabajo, si bien en este presentan particularidades propias, por lo que su atención demanda una reacción especial del Estado, teniendo en cuenta que es el trabajo el escenario más esencial para la promoción del hombre y la satisfacción de sus necesidades. Por ende, todo aquello que impacte la realidad del mundo del trabajo merece una directa y fuerte intervención colectiva.

La violencia en las relaciones entre los seres humanos presenta diversas caras; no se olvide que fue a partir del análisis de manifestaciones de violencia en manadas de animales, como se estructuró el moderno estudio del acoso laboral.

Es por ello que hoy debemos enfrentar esquemas de violencia a través de diversas manifestaciones, como en el caso del acoso inmobiliario, o frente a las agresiones de que se es víctima en el ámbito residencial frente a vecinos que nos hacen la vida imposible. Y qué decir de una dolorosa expresión de los tiempos presentes relacionada con el denominado *bullying* o acoso escolar, frente a la violencia que ejercen miembros de las comunidades educativas entre sí.

Relacionadas pero diferentes al acoso laboral propiamente dicho, las Ciencias Sociales deben profundizar en el estudio del fenómeno de la violencia que se da en el trabajo pero no ocasionada por miembros de la comunidad laboral, sino proveniente

de terceros; se trata de analizar las causas, los efectos y el manejo, frente a riesgos derivados de las presiones de clientes, usuarios y de la competencia, que aun cuando no constituyen acoso laboral sí son formas de agresión contra miembros de aquella comunidad. En ámbitos como el sector sanitario, de administración de justicia, o el penitenciario, por ejemplo, son más que evidentes las razones por las cuales es preciso ahondar en el estudio de estas formas de violencia.

Además, el acoso laboral entraña siempre una razón discriminatoria; esto es, la segregación de uno o varios individuos, provocada en forma conciente por un acosador que atenta contra la dignidad de aquel o aquellos.

Colombia avanzó en identificar y hacer visible el fenómeno, a través de un instrumento legal que pese a sus deficiencias tiene el mérito de haber colocado en el plano de la discusión pública el tema del acoso laboral. No obstante, algo que inquieta profundamente a la autora, y que nosotros compartimos, es la escasa efectividad y el poco impacto real de la Ley 1010 de 2006 en el país.

No existen cifras que permitan identificar la ocurrencia de fenómenos de acoso laboral en nuestra sociedad, por lo cual desde estas páginas se reclama con apremio la necesidad de estructurar mediciones permanentes sobre la materia y la consolidación de un observatorio que permita hacer seguimiento a las conductas de hostigamiento.

De otro lado, como también se expresó en el estudio que ahora ve la luz editorial, no se identifican causas judiciales específicamente relacionadas con acoso laboral, en muchos casos porque esta problemática se oculta tras debates laborales ordinarios que no permiten evidenciar la ocurrencia directa del acoso.

Solamente al contar con estudios de campo sobre el particular podremos precisar si en sociedades como la nuestra la poca

efectividad de normas como la Ley 1010 obedece a que no se dan fenómenos de acoso laboral, o al desconocimiento y falta de aplicación efectiva de sus disposiciones.

Una materia que resalta la obra y en la que estimamos se ubica la mayor trascendencia de un ordenamiento como el comentado, es la relacionada con la estructuración de las acciones y políticas a partir de la prevención. En efecto, solamente cuando se tenga una conciencia cívica sobre la necesidad de prevenir y erradicar las formas de violencia en el trabajo y cuando se establezcan adecuados canales de diálogo y enfrentamiento de este riesgo psicosocial, en forma oportuna, podremos caminar con mayor tranquilidad al respecto.

Como nos lo expresaba alguien que padeció acoso laboral real, cuando este fenómeno ocurre —y ninguna persona está exenta de él— se deja de lado la figura del trabajador y se constituye en enfermo; y a la vez, por duras y pertinentes que sean las sanciones al acosador, un sistema de control al acoso laboral solamente será exitoso cuando logre prevenir a tiempo y superar prontamente los efectos físicos, sociales, afectivos, psicológicos y espirituales que una conducta de acoso laboral genera, pues aunque se desvincule al sujeto activo de una conducta tal y se le multe —o inclusive se le criminalice—, logrados los efectos dañinos perseguidos, la reparación real del sujeto pasivo será siempre de mayor dificultad.

Es por ello que la autora aborda reflexiones de alto interés sobre los alcances psicológicos del acoso laboral, trascendiendo la mirada jurídica, necesaria y de la cual parte el estudio, para dejar claro que en estas materias, antes que los abogados, deben actuar los psicólogos y los trabajadores sociales.

Por tal razón creemos que el país debe fortalecer en realidad sus esquemas de prevención y entenderlos no meramente como mecanismos formales, sino como canales de construcción de comunidad empresarial y laboral. Es esta la razón por la que en todos los

escenarios proponemos que los comités de acoso laboral —ahora reglamentados a cual más por el Estado— se entiendan como escenarios de autocomposición, libres, espontáneos, flexibles, antes que tribunales anticipados o instancias prejudiciales.

Muchos son los aportes de este texto.

El primero de ellos, hacer girar la mirada del lector hacia un fenómeno de alto impacto social y que afecta o puede impactar a todos. Lo hace con los trabajadores, sin distingos, pues el acoso laboral puede ser vertical descendente, vertical ascendente u horizontal. En efecto, conocer el fenómeno, su naturaleza y su regulación es un primer paso para prevenirlo y controlarlo en caso de que ocurra, también para erradicar formas de manipulación que pretendan hacer ver la ocurrencia de acoso laboral cuando no lo hay.

Pero igualmente, estudiar con profundidad el asunto motiva las reflexiones posteriores, las réplicas, las investigaciones que se desarrollen sobre la presente tesis y anima a la academia a abordar con decisión materias nuevas frente a fenómenos de importancia para la vida social, la armonía y la inclusión.

La autora brilla por sus calidades humanas y profesionales, las que nos deja ver en su escrito. Este texto, que constituyó su tesis de grado para optar al título de abogada en la Universidad del Rosario, fue exaltado por los jurados, quienes recomendaron su publicación, la cual ahora en buen momento se concreta.

Necesita la doctrina jurídica obras sobre materias nuevas y de interés social. Gracias a Tary por permitirnos compartir sus desvelos reflexivos en materia de acoso laboral, pues con su esfuerzo se anima el estudio de los temas laborales desde miradas integrales y con la finalidad de promover la convivencia para la dignidad humana. Esperamos de ella nuevas investigaciones y publicaciones que permitan ahondar en el estudio de la razón de ser del Derecho, la justicia para el bienestar de los seres humanos.

Animamos al lector a que profundice en la lectura de la obra y a través de ella ahonde en reflexiones sobre la materia, pues estamos ciertos de que ese era el fin de la autora. A ella, nuestro reconocimiento por su valioso esfuerzo que ahora llega a la publicación, como testimonio de lo que anhela para su novel trayectoria profesional, en servicio a los demás y a la justicia. Felicitaciones por este logro. Y a la comunidad académica, nuestro llamado para que se profundice en el estudio serio y sustentado sobre el acoso laboral, para que a partir de él nuestra sociedad pueda consolidar comunidades empresariales sanas, libres de violencia y discriminación, incluyentes y productivas.

Juan Carlos Cortés González
Viceministro de empleo y pensiones
Ministerio del trabajo

Introducción

El acoso laboral ha sido considerado por gran parte de la doctrina como un fenómeno novedoso, muchas veces debido a los nuevos cambios en el trabajo, tales como la vinculación de la mujer, la globalización y las nuevas tecnologías. Sin embargo, este fenómeno, en las diferentes áreas de la vida como la pareja, la familia, la escuela o el trabajo, se puede presentar siempre que medien relaciones humanas. Lo importante, y que han tratado ya de corregir varias legislaciones a nivel mundial, es regular este fenómeno y así tratar de prevenirlo y corregirlo tanto para los trabajadores, en quienes, como se evidenciará, se presentan situaciones de riesgo psicosocial, como para los empleadores para quienes los niveles de productividad se ven disminuidos por la ocurrencia de los riesgos psicosociales en sus trabajadores, con el fin de velar por la salud de los trabajadores y la eficiencia económica de la empresa.

El primer estudio sobre este fenómeno es relativamente reciente, data de 1989 y fue realizado por el psicólogo sueco Heinz Leymann,[1] quien denominó a este fenómeno "psicoterror laboral" definido como la mejor manera de destrozar a una persona sin causar en ella el menor daño físico. A este fenómeno también se le ha atribuido el nombre de *mobbing,* usado por primera vez por el psicólogo Konrad Lorenz, quien lo utilizó a propósito de un

[1] Peralta, María Claudia. "El acoso laboral *mobbing*, perspectiva psicológica". En: *Revista de Estudios Sociales* nº. 18. Centro de Estudios Socioculturales e Internacionales (CESO), Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Los Andes, agosto de 2004. Pág. 111.

estudio de niños en grupo. El término proviene de la Etología, que es la ciencia que estudia el comportamiento de los animales, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente con la huida o con la muerte del animal acosado por varios otros.[2] Como se puede observar, este término se le adjudicó al acoso laboral por tratarse de un hostigamiento de un grupo en general contra una persona en particular con el fin de destruirla. Hay que recordar que esta destrucción se da más de una manera psicológica, muchas veces sin violencia física, y puede terminar en el suicidio de la persona acosada.

Cabe destacar que, aunque las consecuencias directas de las prácticas del acoso laboral son de índole psicológica o psiquiátrica y por tanto deben recibir un tratamiento adecuado en esta área, el presente texto se centra en el análisis de las disposiciones legales y la violación de los derechos fundamentales asimilando el acoso laboral a un riesgo psicosocial que, por lo tanto, debe ser analizado de acuerdo con las normas en materia de riesgos laborales, por lo que se incorporará un análisis de las nuevas disposiciones en la materia tales como la Ley 1562 de 2012 y demás normas que lo regulen.

En Colombia el desarrollo normativo es muy reciente, data de 2006 cuando se expide la Ley 1010 en la cual se establecen unas directrices a fin de definir, prevenir, corregir y sancionar comportamientos de acoso laboral. Esta Ley aporta una definición de acoso laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida

---

[2] Acoso de un grupo. Adoptado por Konrad Lorenz en el estudio de los pájaros. Se refiere a la agresión grupal contra un individuo o contra otro grupo. Ver: Méndez, Fabiana. "*Mobbing*: crónicas del crimen perfecto". En: http://forodeseguridad.com/artic/rrhh/7020.htm (12 marzo de 2010).

sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo". Entre otras disposiciones establece medidas encaminadas a su prevención como la modificación de los reglamentos de trabajo de las empresas para que en ellos se establezcan los parámetros que se deben seguir en caso de presentarse acoso laboral al interior de la empresa, así como las regulaciones de conciliación que se deben tener en cuenta al momento de resolver un problema de esta índole.

De esta manera, la Ley 1010 de 2006 será analizada de manera integral junto con toda la normatividad en materia de riesgos laborales teniendo en cuenta la presencia de los riesgos psicosociales. Este análisis permitirá entonces la identificación de los riesgos psicosociales y junto a ellos la determinación de las situaciones de acoso laboral tendientes a lograr una identificación clara de las situaciones que permita la objetivación de las conductas evitando la existencia de denuncias falsas o malintencionadas que viciarían las pretensiones de prevención y corrección efectiva de la norma.

Con el fin de concretar la esfera de la norma junto a la jurisprudencia que la compone, se realizarán dos líneas jurisprudenciales que permitirán un análisis integral tanto de las situaciones de vulneración del derecho a la dignidad humana, como de las sentencias posteriores que han interpretado y dado alcance a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006. De igual manera, el texto presentará una línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia en sede de tutela mediante la cual se ejemplificarán situaciones concretas del acoso laboral lo cual permitirá un análisis fáctico de cómo se percibe este fenómeno tanto por los trabajadores como por el más alto tribunal de la justicia ordinaria.

Así pues, la finalidad de este trabajo es elaborar un esquema que permita establecer qué es el acoso laboral y cómo se puede evaluar y aplicar la ley en un país como Colombia donde su normatividad es reciente. Igualmente, se esbozarán los actuales esquemas de prevención y sanción que permitirán darlo a conocer por los diferentes actores involucrados a partir de la elaboración de críticas y propuestas tendientes a mejorar la calidad de vida de los trabajadores en el país.

Capítulo 1.
El acoso laboral como un riesgo psicosocial

Atender los riesgos psicosociales es un camino esencial para lograr el trabajo digno y humanizar el rigor del modelo de producción actual.

Juan Carlos Cortés*

1. Los riesgos psicosociales

El sistema de riesgos laborales es tal vez uno de los más significativos en materia de protección a los trabajadores, pues implica un reconocimiento social sobre la importancia del trabajo y la obligación de protección que se tiene por parte de todos los entes de la sociedad y especialmente del Estado.

Esta materia ha sido principalmente regulada por el Decreto Legislativo 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012, en cuyo artículo 1 se define el sistema general de riesgos laborales como: "El conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinadas a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan".

Sin embargo, esta situación no ha sido siempre reconocida y con las nuevas modalidades de trabajo se tiene que continuar el camino hacia su reconocimiento. Así las cosas, a pesar de que en

* Cortés González, Juan Carlos. *Derecho de la protección social*. Bogotá: Legis, 2009. Pág. 513.

Europa a partir de mediados del siglo XIX ya existía un reconocimiento de la responsabilidad del empleador y del Estado en el mejoramiento y protección de las condiciones del trabajo, en Colombia este reconocimiento no empieza sino hasta el año de 1915 con la Ley 57, la primera ley de accidentes de trabajo promovida por el general Rafael Uribe Uribe. De esta manera, se pasa de una etapa de legislación parcial y dispersa y de una aplicación exclusiva al sector privado, al inicio de la uniformidad de la legislación, la noción de seguro obligatorio y el avance hacia la responsabilidad objetiva excluyendo el ámbito de culpa.

Estos avances legales vinieron ligados a una constitucionalización de las diferentes formas de trabajo y la creación del Instituto Colombiano de Seguros Sociales, entidad con la cual fue posible la sistematización de las empresas y la adopción del esquema de cotizaciones y aportes.[1] No obstante los importantes avances en la materia, hasta este momento la regulación en cuestiones de riesgos laborales tenía una función indemnizatoria, por lo cual solo con la entrada en vigencia de la Constitución de 1991 y la Ley 100 de 1993, y con el importante antecedente del Decreto 3170 de 1964, es que se empiezan a establecer los criterios de prevención de ocurrencia de los riesgos laborales. Este desarrollo legal y constitucional ha permitido igualmente el fortalecimiento de actividades de salud ocupacional que son especialmente importantes para abordar el tema de riesgos psicosociales, tal como lo establece en su definición el artículo 1 de la Ley 1562 de 2012:

> Se entenderá en adelante como salud y seguridad en el trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la

[1] Arenas Monsalve, Gerardo. *Derecho de la seguridad social.* Bogotá: Legis, 2011. Págs. 607 y ss.

> prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

De esta manera, es posible afirmar que todas las normas en materia de riesgos psicosociales deben ser coherentes con toda la legislación en riesgos laborales y deben estar armonizadas especialmente con las disposiciones en materia de salud ocupacional.

La OIT definió los riesgos psicosociales como aquellas "interacciones entre el trabajador, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud y en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo".[2]

Aunque este tipo de riesgos no estaban considerados en principio dentro de los riesgos del trabajo, son los que actualmente presentan, junto con los riesgos ergonómicos, el mayor número de trabajadores afectados y el mayor gasto en prestaciones sociales. Estos riesgos han sido considerados como los causantes de estrés y violencia en el trabajo que pueden ocasionar daños en la salud de los trabajadores[3] (ver cuadro 1).

---

[2] Informe de la OIT.

[3] Juárez Ruiz, Claudia. "Tipos de riesgos laborales". En: *Memorias Curso Seguridad y Salud en el Trabajo* (18 al 29 de octubre). Ciudad de México, 2010. (Recurso electrónico).

Cuadro 1

FACTORES INDIVIDUALES DE RIESGO PSICOSOCIAL	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DERIVADOS DEL CONTEXTO DE ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA	FACTORES SOCIALES DE RIESGO O EXTERNOS A LA EMPRESA
Factores que afectan individualmente al trabajador. Dependen de sus tareas y de sus percepciones personales sobre el lugar y el ambiente del trabajo.	Factores organizativos que envuelven el contexto de las relaciones personales dentro de la empresa.	Tienen su origen al exterior de la empresa por lo cual la prevención se torna más difícil y donde solamente se puede minimizar las consecuencias para el trabajador.
La concepción de las tareas del puesto de trabajo.	Cultura de organización y gestión (modelo de dirección pasiva o autoritaria).	Relaciones interpersonales con clientes y personal externo.
La carga y ritmo de trabajo.	Papel o rol en la organización (ambigüedad, sentido de pertenencia, responsabilidad).	Interrelación con problemas familiares (relaciones conflictivas en el trabajo y el hogar).
Las características personales de los trabajadores.	Desarrollo de la carrera profesional (falta de reconocimiento, precariedad laboral, inestabilidad).	Trabajos de custodia o cuidado de dinero o bienes de gran valor (evidente riesgo de violencia física).
	Participación y transparencia (no tener oportunidad de participación o de quejarse).	
	Trabajo en solitario y nocturno (aislamiento social).	
	Relaciones interpersonales (sea por mal trabajo en equipo o por malas relaciones con supervisores y directivas).	

Fuente: Elaboración propia con base en cifras del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Los factores de riesgo psicosocial incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales intrínsecos de cada trabajador que, por su relación dinámica, producen cargas psíquicas y físicas, cons-

tituyéndose en situaciones que potencialmente pueden ocasionar un daño para la salud y que tienen como resultado el estrés y la violencia, los cuales desencadenan consecuencias tales como enfermedades o accidentes laborales. Hay que tener también en cuenta que el estrés puede derivarse de agentes físicos nocivos tales como el ruido o las vibraciones que impiden una adecuada comunicación y adaptación al lugar del trabajo.[4] Las consecuencias inmediatas son la pérdida de productividad y el absentismo de los trabajadores.

Para una más completa evaluación de los factores de riesgo psicosocial es importante contemplar los factores de riesgo personales, de organización de la empresa y de sus relaciones externas. Este estudio, realizado por Velásquez[5] utilizando el método ISTAS21 lo resumiremos en un cuadro para lograr los objetivos pedagógicos que sugiere este trabajo (ver cuadro 1).

1.1. Régimen de Riesgos Laborales en Colombia

El Sistema de Riesgos Laborales en Colombia es entendido como el "conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinadas a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales".[6] Sus fundamentos legales se encuentran en la Ley 100 de 1993, en el Decreto 1295

---

[4] Velásquez, Manuel. Mobbing, *violencia física y estrés en el trabajo.* Barcelona: Ediciones Gestión, 2005. Pág. 141.

[5] *Ibid.* Pág. 142.

[6] República de Colombia. Ley 1562 de 2012.

de 1994, en la Ley 776 de 2002 y, más recientemente, en la Ley 1562 de 2012.

Puesto que los riesgos psicosociales han sido entendidos como una enfermedad de origen profesional, es el Sistema de Riesgos Laborales el que debe enfrentar este fenómeno no solo en actos de reparación sino de prevención, quedando esta obligación, a la luz de la Ley 1562 de 2012, dentro del rango de la salud ocupacional, ya que esta fue definida como "aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la promoción y protección de la salud de los trabajadores". Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Una de las características principales de este sistema es que el riesgo es del empleador, por lo que es a él a quien corresponde trasladarlo a una Administradora de Riesgos Laborales (en adelante ARL). Sin embargo, la ocurrencia de los riesgos se debe evitar al máximo por parte del empleador, quien debe elaborar acciones de promoción y prevención con el fin de que la aseguradora responda cuando se generen daños inherentes al trabajo.

Como los riesgos que más se perciben son el ergonómico y el psicosocial, resulta una inversión para el empleador establecer un sistema de riesgos laborales donde se trabaje en la prevención de los mismos, lo cual tiene un impacto en la productividad del negocio, blindándolo frente a la contingencia de alto impacto organizacional y humano que suelen ser los costos de la ocurrencia de estos riesgos.

Como se estudió en la definición, los riesgos laborales se derivan tanto de accidentes como de enfermedades de origen profesional; por lo tanto, es importante determinar en qué consiste

cada uno y si el acoso laboral se configura como una enfermedad o como un accidente de trabajo.

Como accidente de trabajo se entiende "todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte". Es también accidente de trabajo el que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa cuando el transporte lo suministre el trabajador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la realización de actividades recreativas, deportivas y o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria, cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.[7]

La anterior definición está recientemente adoptada en Colombia, pues a raíz de la derogatoria de los artículos concernientes del Decreto 1295 de 1994, no existía en el país una definición que permitiera distinguir las nociones de "accidente del trabajo". Así las cosas, la definición que se adoptaba anteriormente era la de la CAN,[8] que definía este fenómeno como "aquel que se produce durante la

[7] *Ibid*. Artículo 3.

[8] Comunidad Andina de Naciones. Decisión 584, sustitución de la decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Literal n, artículo 1.

ejecución de órdenes del empleador, o dentro de la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo".

Como se puede evidenciar, la nueva disposición incorpora nociones de la legislación anterior así como acoge el criterio circunstancial adoptado por la CAN, respetando de esta forma las normas supranacionales en la materia y extendiendo el contenido de la prestación a diversas situaciones que se pueden presentar en el lugar de trabajo.

Por su parte, la enfermedad profesional se define por el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 como "la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales, pero hasta que se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas vigentes".

Como se había mencionado anteriormente, para que la ARL asuma el riesgo trasladado por el empleador es necesario que este asuma unas obligaciones en materia de prevención tales como el cuidado integral de los trabajadores y de los ambientes laborales y ejerza labores tendientes a capacitar, controlar y ejecutar los programas de salud ocupacional. Es de resaltar que la reciente legislación en la materia estableció sanciones como multas y cierres temporales o definitivos de las empresas que incumplan y/o reincidan en los actos que, por falta de una aplicación de los parámetros de prevención, causen accidentes o enfermedades laborales a los trabajadores.

En materia de un plan de beneficios, la normatividad vigente contempla dos tipos de coberturas: las asistenciales, que incluyen asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica; y las prestaciones económicas, que incluyen los subsidios por incapa-

cidad temporal y las pensiones por invalidez y muerte. Dentro del subprograma de medicina preventiva y del trabajo, para los empleadores surge la obligación de ubicar a los trabajadores en un trabajo acorde a sus condiciones psicofisiológicas y mantenerlos en aptitud de producción laboral, así como realizarles exámenes médicos y llevar a cabo un correcto control de riesgos psicosociales, entre otros, como las obligaciones previstas en el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, dentro de las que se cuenta la adopción de medidas de higiene y seguridad consideradas como indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores.

También es importante evaluar el sistema de riesgos laborales en Colombia a luz de las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. El artículo 216, por ejemplo, enuncia que, cuando exista culpa del empleador en la ocurrencia del accidente o enfermedad profesional, este está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios que sufra el trabajador. Es así como, teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales son los que originan enfermedades laborales, el empleador resultará responsable por todas las enfermedades que tenga el trabajador y que se originen en riesgos laborales que no fueron debidamente evaluados y prevenidos, aun más si se comprueba que no solo no se ejercen actos de prevención y promoción sino que se originan en actuaciones propias del empleador quien ejecuta o tolera los actos de acoso.

Podemos entonces establecer que el acoso laboral constituye un riesgo psicosocial que puede generar enfermedades laborales y que, por lo tanto, debe ser atendido por el Sistema de Riesgos Psicosociales, y tener en cuenta aspectos intralaborales, extralaborales y externos a la organización que tiene cada trabajador. Si partimos del reconocimiento del acoso laboral como un riesgo psicosocial encontraremos que la Ley 1010 debe ser considerada en conjunto

con toda la normatividad al respecto y que, por lo tanto, la obligación del empleador de establecer los mecanismos idóneos a fin de prevenir el acoso laboral, deviene de toda la normatividad laboral vigente y que por lo tanto su incumplimiento traerá las mismas consecuencias.

En Colombia encontramos un desarrollo normativo al respecto que nos permite dar una definición legal de este tipo de riesgos. Tal es el caso de la Resolución 2646 de 2008, mediante la cual se definen los factores de riesgo psicosociales como "condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo"[9] y donde se identifican como factores protectores psicosociales, aquellas condiciones de trabajo que promueven la salud y bienestar del trabajador, es decir que se determina el nexo causal entre las condiciones de trabajo y la salud mental de los trabajadores.

Por su parte, el artículo 5 de la Resolución 2646 de 2008 determina que los factores psicosociales incluyen aspectos intralaborales, extralaborales y externos a la organización que influyen en la salud y desempeño de las personas, otorgándole a los empleadores la obligación de tener en cuenta tanto los factores de riesgo como los elementos de prevención de riesgos psicosociales, siendo estos obligados a ejercer las acciones de prevención de la enfermedad y promoción de la salud.

En conclusión, es posible afirmar que las enfermedades que se generen producto del acoso laboral pueden ser consideradas como laborales, no solo por la acertada definición que otorga la reciente Ley en la materia, sino por remisión al Decreto 2566 de 2009 por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales dentro del numeral 42 al tratarse de patologías causadas por estrés en el trabajo. Es de anotar que si bien el estrés es un factor diferente a

[9] Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008. Artículo 3 literal d.

las situaciones de acoso laboral, estados como depresión, ansiedad, enfermedades cardiovasculares y las demás establecidas en la citada legislación, se producen al tener los trabajos efectos psicosociales en los trabajadores.

Capítulo II. Criterios para la definición del acoso laboral

1. La violencia como marco general de las situaciones de acoso laboral

Con el fin de abordar el acoso laboral desde una perspectiva más amplia, se expondrá cómo este fenómeno no es más que una manifestación de violencia y que como tal merece un tratamiento jurídico estricto tendiente a su identificación y sanción por parte del ordenamiento jurídico interno.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como "el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daño psicológico, trastornos del desarrollo o privaciones y atenta contra el derecho a la salud y la vida de la población".[1]

Según Pepa Horno, "la violencia no es un fenómeno simple ni único. Existen distintas formas de violencia que abarcan fenómenos y realidades muy distintos entre sí. Es un fenómeno que se produce en escalada, que se autoalimenta, que crea un continuo de formas

---

[1] Organización Mundial de la Salud. *Informe mundial sobre la violencia y la salud.* En: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf (30 de julio 2010).

de violencia que van desde las más leves agresiones hasta las más severas formas de maltrato y es fundamental establecer dónde comienza la violencia, cuándo un comportamiento es violento, cuándo se cruza la línea que marca la violencia y el daño que esta produce en el desarrollo de quien la recibe".[2]

Según la Ley Belga sobre riesgos en el trabajo,[3] la violencia física se define como "toda situación en la que un trabajador o cualquier otra persona a la que se le aplica esta normatividad es perseguida, amenazada o agredida psíquica o físicamente, en el desarrollo de su trabajo. Se diferencia del acoso en que esta es instantánea".

Es así como históricamente se ha asumido la violencia física como un delito catalogable en el área penal (amenazas, lesiones personales y tentativas). Sin embargo, dadas las nuevas formas de violencia que se pueden presentar en una sociedad moderna y dados los nuevos derechos que se han ido adquiriendo para los individuos, la violencia también puede ser relacionada con vulneración de derechos humanos como el derecho a la integridad física y la prohibición de dar de tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Esta vulneración se puede presentar en distintos ámbitos, tales como en la familia, el trabajo o la sociedad. Para efectos de esta investigación nos centraremos en el estudio de la violencia en el ámbito laboral. La OIT ha definido la violencia en el lugar de trabajo como "toda acción, incidente, comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma".[4]

---

[2] Aldana de Conde, Graciela. *El camino del amor*. Fundación PLAN, 2011.

[3] Velásquez, Manuel. *Op. cit*. Pág. 156.

[4] Rodríguez, Marcela. *Acoso moral en el ámbito laboral*. En: www.procuraduria.gov.co/descargas/acoso_1.ppt (27 de marzo de 2011).

Como vemos, la violencia se presenta en todas las áreas de la vida, en la vida privada dentro del ámbito familiar, en contextos grupales como la escuela o el lugar de trabajo y en general se presenta en la sociedad afectando entonces todos los ámbitos de desarrollo de las personas. Como bien lo ha manifestado la Corte Constitucional en numerosas sentencias, entre ellas la T-483 de 1993,[5] el trabajador no puede ser considerado como un medio para obtener resultados de producción sino que el patrón debe entender que comparte un espacio de trabajo con un ser humano y que de las condiciones laborales que tenga depende no solo su estabilidad sino la de su familia. Es así como solo entenderemos el acoso laboral si estudiamos las otras formas de violencia que impactan la vida del trabajador incidiendo en el desarrollo de sus labores, de su vida familiar y finalmente con repercusiones en la sociedad.

Para autores como Manuel Velásquez Fernández,[6] los riesgos de sufrir los efectos de violencia laboral aumentan en la medida en que exista estrés en el trabajo, ya que este fenómeno deteriora las relaciones humanas y expone a las personas a situaciones indeseables de violencia con repercusiones graves en la salud. Asimismo, la exposición a este tipo de violencia trae como consecuencia una menor confianza en sí mismo, tendencia hacia el abandono, aislamiento y absentismo laboral, consistente en que si la persona pierde su empleo pierde la voluntad de buscar uno nuevo. Para la OIT, la violencia en el lugar de trabajo se concreta tanto con la provocación de daños reales como con la amenaza física o verbal.[7]

---

[5] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 23 de octubre de 1993. M.P. José Gregorio Hernández.

[6] Velásquez, Manuel. *Op. cit*. Pág. 26.

[7] OIT. *La violencia en el trabajo. Educación Obrera*, 2003/4. No. 13. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf

Dentro de este fenómeno encontramos tres tipos de violencia de acuerdo con los ámbitos donde se sitúe el acoso. Dependiendo del lugar de donde provenga esta violencia, se manifestará de maneras distintas; así, se puede dar entre los mismos miembros de la empresa, entre trabajadores del mismo lugar de trabajo y distintas empresas o debido a la injerencia de personas externas a la empresa.[8]

En primer lugar analizaremos la violencia externa. Esta se presenta cuando por injerencia indiscriminada de terceros o por personas ajenas a la organización empresarial se cometen actos de violencia. Esto también se presenta en las relaciones con proveedores, contratistas o clientes; por ejemplo, habrá labores más expuestas que otras a este tipo de riesgos. Una encuesta realizada en el Reino Unido[9] manifestó que las profesiones más vulnerables ante este riesgo son: policías, trabajadores de prisiones, guardias de seguridad, asistentes sociales, bares y hostelerías, enfermeras y celadores, trabajadores del transporte público y profesores. Esta encuesta identifica otros factores que aumentarían el riesgo ante este tipo de eventos, tales como el trabajo en turnos nocturnos, trato con jóvenes y propietarios de pequeños negocios.

Como vemos, este es un fenómeno que afecta a personas que están en contacto con el público o con atención a comunidades, lo que los expone a sufrir violencia física de parte de estos grupos. De esta manera, resulta indispensable que se adopten medidas que disminuyan este riesgo para las personas.

En segundo lugar, veremos la manifestación de la violencia entre personas que prestan servicio en un mismo lugar para empresas distintas. En este ámbito se corre el riesgo de sufrir violencia por la falta de integración de las empresas y coordinación entre ellas,

---

[8] Velásquez, Manuel. *Op. cit.* Pág. 34.

[9] *Ibid.* Pág. 33.

así como la falta de una unidad de mando. Este tipo de situaciones generan confusión y hacen que los trabajadores, en caso de presentarse un conflicto, no sepan ante quién acudir y, a falta de una dirección única, las soluciones se tornan pasivas o de autoresolución.

Por último, abarcaremos la violencia que se puede presentar de manera interna entre trabajadores de una sola empresa. Este fenómeno puede ser raramente visto dentro de una organización ya que este tipo de violencia no da lugar a equívocos y deja claras marcas en la persona agredida, a diferencia de la violencia psicológica que no deja marca alguna en la víctima. Sin embargo, esta violencia física puede ser consecuencia o estar acompañada de violencia sicológica. Para Manuel Velásquez Fernández[10] el fenómeno de la violencia física al interior de una sola empresa se torna extraño ya que las relaciones laborales son esencialmente voluntarias y son las relaciones coactivas las que hacen que se presente este fenómeno.

No obstante, es importante reconocer que la violencia se puede presentar en todos los ámbitos de trabajo y que para que se configure basta que se presente con ocasión o como consecuencia de una actividad laboral. También es importante resaltar cuál debe ser el trato legal que se le dé a este fenómeno, ya que no solo es generador de acciones penales sino civiles e incluso constitucionales, cuando se vulneran derechos fundamentales como la integridad física o la dignidad humana. Es importante que el Legislador reconozca este fenómeno y le dé un tratamiento legal adecuado que permita su reconocimiento y conlleve a la exigencia de un trato justo al interior de las organizaciones laborales.

Dentro de la Ley 1010 de 2006, que es la que regula el acoso laboral en Colombia, la violencia física estaría entre la modalidad de maltrato laboral que consagra la Ley en su artículo 2, y en la parte

[10] *Ibid*. Pág. 37.

sancionatoria tiene el mismo tratamiento que el acoso psicológico; es decir, puede tener un tratamiento dentro de la jurisdicción laboral, siendo las acciones penales o civiles acciones independientes que se podrían instaurar paralelamente a un proceso por acoso laboral. Esto, dentro del sector privado ya que, como lo veremos, existe diferencia en el sector público donde el tratamiento debe ceñirse al Código Disciplinario Único.

Las situaciones de violencia, entonces, son las que permean todas las conductas de acoso laboral y, en general, de conflicto al interior de las empresas y de la sociedad, por lo que resultaba esencial tratarla dentro del presente trabajo para que se considere el acoso laboral ante todo como un acto de violencia.

2. Aproximación a la definición de acoso laboral

Para definir qué es el acoso laboral es importante precisar que es un tipo de violencia: la violencia psicológica que se presenta en el lugar de trabajo. Aunque este fenómeno es tan antiguo como la humanidad misma y el afán de algunos por ese dominio y poder sobre las personas, su regulación es reciente en distintos países del mundo. Esta regulación es producto del interés de prevenir y corregir este tipo de conductas que generan graves consecuencias tanto para los trabajadores como para la productividad general de la empresa.

Entre los distintos sistemas sociales y económicos imperantes en el mundo –el capitalismo y el comunismo– impusieron un valor al trabajo como actividad y como medio de realización personal de los trabajadores. Sin embargo, esta actividad, que en principio devendría de la misma voluntad del sujeto, se ha convertido, debido a las transformaciones en las dinámicas del trabajo en la época

actual,[11] en una realidad asfixiante para el trabajador que no le permite su realización personal sino que lo priva de las actividades sanas para su vida.[12] A esto debemos sumar las situaciones que se ven sometidas a acoso laboral, que convierten cada día de trabajo en otro día de vejaciones, humillaciones y discriminación.

Las relaciones de trabajo, de las cuales generalmente surgen esperanzas, motivaciones o frustraciones, se ven permeadas por situaciones de agresión y violencia propias de un medio competitivo e individualista, instaurando así relaciones de desconfianza y exclusión.[13]

Uno de los principales problemas que presenta el acoso laboral es que el *mobbing*, término más empleado para definirlo, no encuentra aún una definición homogénea. Han sido muchos los autores que han explicado este término y se ha acogido de manera diversa en varias legislaciones del mundo.

De acuerdo con Méndez, el primero en usar el término *mobbing* fue el austriaco Konrad Lorenz[14] quien adoptó dicho término, derivado del verbo *to mob*, que en inglés significa "atacar con violencia". El término fue adoptado luego de ver el comportamiento de diversos animales tales como aves y ratas. En estas últimas encontró que ellas se identificaban entre sí por un olor característico de cada clan que adquirían por su adhesión al mismo, agrediendo a quienes estaban fuera de este clan. El experimento, tras el cual llegó a esta

---

[11] Por ejemplo, el aumento de la exigencia de los niveles de productividad, la irrupción de las nuevas tecnologías en la vida cotidiana y las nuevas formas de trabajo no localizado en espacios fijos de trabajo, han hecho que la frontera entre tiempo libre y tiempo laboral se difumine cada vez más.

[12] González, Tomás. Mobbing, *el acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: B de F, 2010. Pág. 4.

[13] Peralta, María Claudia. *Op. cit.* Pág. 111.

[14] Méndez, Fabiana Andrea. *Op. cit.*

conclusión, consistió en sacar a una de las ratas de su clan, por lo que con el tiempo perdió su olor característico; al volver, encuentra que las ratas de su clan la atacan por no pertenecer ya al mismo, causándole la expulsión o la muerte.[15] Un factor importante que encontró Lorenz en este experimento es el carácter social del ataque, ya que la víctima es agredida por todo el clan, sin que sea posible recibir apoyo de ningún individuo dentro del mismo, generando una mayor indefensión frente a la situación.

Posteriormente, el término fue adoptado por el psicólogo sueco Heinz Leymann quien realizó numerosos estudios que le permitieron llegar a diversas conclusiones sobre las características del fenómeno en el trabajo, las cuales veremos más adelante. Fue Leymann el primero en estudiar este fenómeno al interior de los lugares de trabajo, pues, tras la observación del comportamiento de un grupo de niños, evidenció una situación parecida a las agresiones perpetradas por las ratas.[16] Para Leymann el *mobbing* es un "proceso de interacción social que lleva al hostigado a una posición de indefensión con un alto potencial de exclusión".[17] Derivado de este tipo de situaciones, Leymann desarrollaría este tema en el ámbito laboral a través de investigaciones realizadas en fábricas de hierro y acero en Suecia, teniendo en cuenta la existencia de las Leyes Nacionales de Ambiente de Trabajo en Suecia (1976) que apoyan el derecho de los trabajadores a permanecer física y mentalmente sanos. Leymann definió este fenómeno así:

---

[15] Gimeno, M. A., Carbonell, E., y Mejías, A. *El acoso laboral antes llamado* mobbing. Capítulo I: La presión laboral tendenciosa. Valencia: Tirant to Blanch, 2008. Pág. 56.

[16] *Ibid*. Pág. 58.

[17] *Ibid*. Pág. 57.

> Terror psíquico o *mobbing* en la vida laboral significa comunicación hostil e inmoral que es dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo. También hay casos en que tal *mobbing* es mutuo, hasta que uno de los participantes se convierte en el desvalido. Estas acciones tienen lugar con frecuencia (casi todos los días) y durante un largo período (por lo menos durante seis meses) y, debido a esta frecuencia y duración, ocasionan un considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social. Esta definición elimina conflictos temporales y se centra en la zona de transición donde la situación psicosocial comienza a ocasionar estados patológicos psiquiátricos y/o psicosomáticos.[18]

En esta primera definición doctrinal encontramos varios elementos que van a ser recurrentes a lo largo de la investigación y que se van a constituir como los principales factores mediante los cuales vamos a poder diferenciar si una situación determinada se configura como un acto ofensivo o como una conducta de acoso.

De esta manera, el término abrogado por Heinz Leymann se compone de tres elementos: el primero un sujeto agresor, el segundo un sujeto agredido y por último una acción recurrente. La intención de estas conductas es procurar aislamiento, destruir la reputación y perturbar el ejercicio de las labores de la víctima, todo ello para una finalidad: el abandono del lugar del trabajo.

Como vemos, esta definición excluye del fenómeno del *mobbing* los actos aislados. Por el contrario, se necesitan actos frecuentes y

---

[18] Leymann, Heinz, Ph.D. "*Mobbing* y terror psicológico en los lugares de trabajo". En: *Violence and Victims* vol. 5, nº. 2. Universidad de Estocolmo, Instituto Nacional de Salud Laboral. Estocolmo, Suecia. 1990. Pág. 6.

persistentes; según las estadísticas de Leymann es necesario que se den una vez a la semana y por un periodo prolongado de al menos seis meses ya que, según sus investigaciones, solo bajo esta frecuencia es posible que se generen daños psicológicos en los trabajadores expuestos a este riesgo.[19] En general, los estudios del profesor Leymann, al ser los primeros en realizarse, fueron esencialmente empíricos. Aunque se intenta hacer una clara diferencia entre el fenómeno del *mobbing* y el conflicto laboral, este autor determina que una primera fase del *mobbing* que puede originar este tipo de situaciones es precisamente el conflicto laboral.

Más tarde, en Francia, la psicóloga especializada en víctimas de todo tipo de situaciones Marie-France Hirigoyen hizo un completo estudio plasmado en su libro *El acoso moral* que da cuenta del acoso en el sentido en que ataca la moral, el ánimo de las personas.[20] En este texto se hace un análisis de este tipo de situaciones no solo en la empresa sino en la pareja. Según la autora, el origen del acoso se encuentra en el sujeto agresor, ya que lo adjudica al ansia de poder y la perversidad.[21]

Por acoso en el lugar de trabajo, Hirigoyen entiende "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo".[22]

---

[19] *Ibid.* Pág. 7.

[20] El sentido de la palabra "moral" en francés es distinto al del español, pues no se refiere a una conducta ética sino al ánimo de las personas.

[21] Hirigoyen, Marie France. *El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós, 1999. Pág. 99.

[22] *Ibid.* Pág. 44.

Como se puede ver en esta definición, Hirigoyen ofrece nuevos elementos a aquella propuesta por Leymann. Primero que todo lo define como una conducta, lo cual implica un elemento de sistematicidad para que sea necesaria su configuración. Además, introduce un elemento esencial en la definición adoptada en Colombia a través de la Ley 1010 de 2006 y es la vulneración de la dignidad de la persona afectada. Y, por último, añade la finalidad del *mobbing*, pues si bien para Leymann la finalidad se limitaba a hacer que la persona renunciara al trabajo, Hirigoyen incorpora como finalidad el generar el mal laboral.

Sin embargo, la psicóloga francesa no se mantiene al margen de los conflictos laborales, y, aunque arguye que el inicio del *mobbing* se da por fenómenos como el abuso del poder y la manipulación perversa, hay que diferenciar entre simples momentos de estrés o de ira en los que se pueda dar un conflicto y una serie de actos encaminados a generar estrés laboral los cuales se configurarían como *mobbing*.[23]

Un tercer autor muy importante en los estudios del *mobbing* es el profesor Iñaki Piñuel y Zabala. Como veremos, le da otros elementos adicionales a la definición de *mobbing* y, basado en estudios más recientes, otorga una definición más amplia de lo que es este problema.

Para comenzar, el profesor Iñaki Piñuel y Zabala reconoce el fenómeno del *mobbing* como una violencia más de las que se encuentran en la ciudad, pero que se desarrolla en el ámbito laboral. Este es un fenómeno grupal que, aunque puede comenzar como

[23] *Ibid*. Pág. 51.

un conflicto privado tiende a generalizarse hasta convertirse en un "todos contra uno".[24]

Aunque es un fenómeno tan antiguo como la humanidad misma, hasta ahora se empieza a reconocer como un problema que puede afectar la salud psíquica de las personas. Aún hoy muchas personas víctimas de *mobbing* piensan que reciben su salario a cambio de ser maltratadas, creyendo que va en el sueldo ser hostigados, vejados, humillados. A tal extremo puede llegar la trivialización que las víctimas piensan que es normal y no se enfrentan ni piden ayuda o apoyo.[25]

Un primer problema que evidencia el profesor español es que es usual pensar que el *mobbing* es un fenómeno subjetivo, de manera que va a afectar en diferentes niveles según sea el grado de resistencia de la persona; pero esto, según Piñuel, no es más que una forma de excusar a los acosadores. Para él, el estudio del *mobbing* se debe hacer de una manera objetiva y se puede entrar a reconocer, en caso de que se identifiquen, las siguientes tres características: la primera es que consiste en conductas de hostigamiento, la segunda que sea una conducta repetitiva y la última que traiga consecuencias a largo plazo. El profesor Iñaki Piñuel explica cada una de estas características.

En cuanto a la primera característica, que se trate de conductas de hostigamiento, el profesor Iñaki Piñuel entra a resolver uno de los grandes problemas que se presentan al momento de definir el acoso laboral y es que se piensa que el acoso se dará en mayor o menor grado según el nivel de subjetividad y la resistencia de la persona a este tipo de ataques. Ante esta situación, el profesor Piñuel afirma que las conductas de hostigamiento son observables por personas, testigos y se pueden verificar, de manera que el daño interior que se

---

[24] Piñuel, Iñaki. *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Bilbao: Sal Terrae, 2001. Pág. 50.

[25] *Ibid*. Pág. 82.

genera no es observable, pero sí lo es el comportamiento que llevó a dicho daño.[26] El problema de la evidencia de estas conductas es que son progresivas y por eso no llaman a la solidaridad de las personas inmediatamente, contrario a la violencia física —que será evaluada a continuación— la cual, por traer consecuencias escandalosas y efectos inmediatos, sí puede generar la solidaridad en las personas.

El problema del acoso laboral es que se trata de una violencia invisible, en apariencia no hay violencia alguna, por lo que la víctima se puede sentir confundida e incomprendida, y ante esta confusión es común que pase mucho tiempo sin ser tenida en cuenta, pero sufriendo enfermedades psicosomáticas.

Estas conductas de acoso consisten por lo general en ningunear, humillar, vejar y excluir a otra persona, situaciones que traen consecuencias más graves para la víctima que la misma violencia física, ya que llevan a efectos clínicos importantes y se prolongan en el tiempo por lo cual son necesarios tratamientos más largos y específicos.

Cuando hay *mobbing* necesariamente debe haber una conducta de hostigamiento que genera daños psicosomáticos a mediano y largo plazo, los cuales se ven rara vez de manera clara. En general, se confunden con fenómenos como el estrés laboral o el síndrome del quemado, que estudiaremos más adelante. En la organización este tipo de circunstancias tienden a pasar desapercibidas e incluso se suelen recomendar a la persona vacaciones o se ve el problema como un efecto de problemas surgidos fuera de la empresa. De esta manera, el *mobbing* se convierte, como lo afirmaba Leymann, en el "crimen perfecto": sin evidencia, sin responsabilidad y con efectos que duran bastante tiempo.[27]

---

[26] Piñuel, Iñaki. *Op. cit.* 2001. Pág. 72.

[27] Leymann, Heinz. "Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral ("*Mobbing*") en el trabajo". En *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996. Pág. 65.

Una segunda característica es su repetición en el tiempo. Las conductas de hostigamiento deben repetirse de tal manera que sumergen poco a poco a la víctima en la indefensión, tardando meses en saber lo que pasa. Estas conductas de hostigamiento deben ser definitivas, de manera que excluyen tanto incidentes críticos como incidentes ocasionales. Así, es importante diferenciar el conflicto entre dos personas que se traten mal y un proceso de acoso que se da por conductas repetidas en el tiempo. Esto no solo porque aumenta el efecto psicológico sino porque demuestra una intencionalidad en el acosador, que intenta acabar con una persona a la cual considera una amenaza. Para esto el acosador intentará difundir calumnias y criticar a la víctima de manera tal que ella misma sea quien busque la salida abandonando su profesión.

Un tercer elemento es que el *mobbing* es un riesgo laboral, un riesgo psicosocial que se configura a lo largo del tiempo. Por ello, Piñuel excluye el *mobbing* como una enfermedad y desmiente todas aquellas afirmaciones que lo califican como la gran enfermedad del siglo XXI. Es un riesgo psicosocial porque la persona se expone al riesgo de ser dañado en sus relaciones laborales, de familia y sociales así que se manifiesta no solo en la esfera laboral, pues genera daños colaterales como quiebra de la capacidad de resistencia y estrés postraumático así como problemas familiares y el alcoholismo. El problema de estas consecuencias es que, por lo general, son señaladas por los acosadores como causas del mal rendimiento de la persona y no son vistas como consecuencia del acoso.

Para finalizar, el profesor Iñaki Piñuel define el *mobbing* como "aquel continuado y deliberado maltrato que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comporta con él cruelmente

con vistas a generar conductas de hostigamiento frecuentes y sistemáticas".[28]

Los tres autores referenciados anteriormente constituyen la base teórica general sobre la cual estudiaremos el fenómeno del *mobbing*; fueron escogidos no solo por su gran aporte en la materia, sino por haber sido pioneros en un estudio en el que actualmente se han elaborado múltiples análisis y publicaciones. No obstante, no se excluirán del estudio los análisis realizados por otros autores en los planos psicológico y jurídico siempre que representen aportes importantes al estudio de la materia o hayan generado críticas a los planteamientos teóricos presentados. Uno de los compiladores más importantes en la materia es el inspector de trabajo español Manuel Velásquez. Para Velásquez, el *mobbing* se configura como un tipo de violencia psicológica que afecta a las personas que se encuentran en el medio laboral. En su obra *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo* se relacionan dos tipos de violencia: la violencia física y la violencia psicológica, y es dentro de esta última donde se encuentra el *mobbing*. Dentro de la violencia psicológica encontramos dos situaciones diversas: los actos ofensivos y las conductas de acoso.[29]

Esta diferenciación nos es útil ante la pregunta que es posible plantearse en los casos en que se producen las consecuencias típicas del *mobbing* solamente con un acto. Es decir, cuando una sola conducta es capaz sin embargo de producir consecuencias a largo plazo en la persona. Desde este punto de vista, la continuidad de la conducta se evaluará no en los actos de acoso sino en la vulneración que causó en la persona afectada.

---

[28] Piñuel, Iñaki. "*Mobbing*: acoso psicológico en el trabajo". Conferencia del profesor. Primera parte. Máster de Violencias. Universidad de Salamanca. En: http://www.youtube.com/watch?v=lVlEGGOmDK8 (13 de diciembre de 2008a).

[29] Velásquez, Manuel. *Op. cit*. Pág. 41.

Este tipo de conductas deben ser actos que atenten contra los derechos fundamentales de las personas como la violación al derecho a la intimidad que se presenta por ejemplo en los casos de ofensas de naturaleza sexual, los actos que atentan contra la igualdad de trato y contra la dignidad de las personas.

Esto en cuanto a los actos ofensivos. En cuanto a las conductas de acoso —que estarían compuestas por una serie de actos ofensivos—, Velásquez hace la división entre tres tipos de acoso según el derecho vulnerado: el acoso sexual, el acoso discriminatorio y el acoso moral o psicológico que supone una violación a la dignidad del trabajador.

Para que se configure el acoso, las conductas deben ser repetitivas y, aunque por sí mismas puede ser que no manifiesten vulneración de derechos, de una forma reiterativa se constituyen como una persecución u hostigamiento. De esta manera, los actos individualmente asumidos podrían no ser considerados vejatorios, pero una vez analizados en su conjunto sí constituyen una vulneración a los derechos del trabajador afectado.

Igualmente, al ser el *mobbing* un término polisemántico, diversos autores lo han analizado de maneras distintas, por lo que en los siguientes acápites se evidenciarán las distintas formas en que se ha nombrado el acoso laboral, así como los ángulos que se han tenido en cuenta para su definición.

2.1. El acoso discriminatorio

El acoso discriminatorio hace referencia a toda discriminación o rechazo que se haga a una persona por su origen étnico, por su condición sexual, económica o social. Haremos la diferencia entre la discriminación directa, en la que hay un trato diferente ante situaciones equivalentes, y la discriminación indirecta en la que, aunque las situaciones son distintas, el resultado de la discrimina-

ción resulta desigual. Ninguno de estos dos tipos de discriminación se justifican, ya que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia protege contra estas situaciones al establecer que:

> Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Así, se establece no solamente la prohibición de ejercer discriminaciones sino que el Estado promete su efectiva sanción, por lo cual es necesario evaluar si en cuanto al acoso laboral la Ley 1010 de 2006 contiene una sanción en caso de que se discrimine a una persona en su lugar de trabajo.

Velásquez afirma que para que exista el acoso deben darse una serie de actos que se repiten con el tiempo. En este punto todos los autores coinciden e incluso se han establecido términos como parámetros de ocurrencia del acoso, cuando se presenten actos una vez a la semana durante al menos seis meses.

Igualmente, Velásquez reconoce que existe un elemento subjetivo en las situaciones de *mobbing*, y es que se trate de una situación no deseada por la víctima, por lo que solamente será denunciable por

el afectado. Recordemos que para Iñaki Piñuel el acoso debía verse como un hecho objetivo y ser evaluado como tal, de manera que pudiera ser apreciado no solamente por el afectado sino incluso por testigos. Sin embargo, en la Ley 1010 de 2006 solamente se establece la denuncia del acoso por parte de la víctima, lo cual puede dificultar que se denuncie efectivamente su ocurrencia. En tercer lugar, el acosador se puede configurar como tal independientemente de su voluntad, ya que vulnera los derechos de la víctima; es decir, para que exista acoso no es necesario que el acosador tenga la voluntad de causar el mal laboral sino que se constituye como tal por los actos cometidos. En este punto Velásquez difiere de la opinión de Hirigoyen, ya que para ella el que los actos sean repetitivos manifiestan por sí solos la voluntad implícita del acosador.

En cuanto a los elementos que tomamos anteriormente, mencionados por Velásquez, González expresa su desacuerdo en cuanto a la vulneración de derechos que el inspector de trabajo enunciaba. De esta manera, encuentra que la discriminación no puede ser un factor de acoso ya que implica un rechazo frente a la persona y en este caso lo que se busca es la persecución de la misma. Se critica esta apreciación ya que trabaja la discriminación como sinónimo de exclusión, pero se olvida la discriminación como trato diferente y por lo tanto como violación del principio de igualdad. Si bien la persona no es excluida sino perseguida, se le da un trato diferente y degradante.

Otras definiciones que han dado diversos autores han manifestado las mismas ideas bajo elementos similares pero con planteamientos distintos. Por ejemplo, el argentino Tomás Ignacio González lo define como "aquellas conductas reiteradas en cierto periodo de tiempo, que de uno u otro modo tienden a la destrucción anímica

y psíquica del afectado".[30] Como vemos, esta definición tiene los elementos que se nombraron anteriormente: un comportamiento, una reiteración y unas consecuencias o finalidades.

Aunque no todos los autores lo definen de la misma manera, el acoso laboral sigue teniendo los mismos elementos. Hubert[31] lo llama hostigamiento laboral y lo define como la humillación, intimidación o conducta hostil, dirigida siempre a la persona que frecuenta el mismo lugar por un periodo largo de tiempo y que presenta dificultades para defenderse.

Si bien el *mobbing* puede ser visto como un problema social, también es analizado como una forma de conflicto organizacional intensificado. Visto así, el *mobbing* es un evento producto de un conflicto interpersonal que se apoya en las formas de entender las relaciones de poder dentro de la organización.[32] Esto nos ayuda a definir los ámbitos y las prácticas del acoso laboral, ya que es un fenómeno de importancia social que se enmarca dentro del ámbito laboral por medio de prácticas tendientes a conservar o asumir el poder dentro de una organización. Más adelante analizaremos cómo se dan esas relaciones, qué origina el conflicto y cuáles pueden ser las finalidades del acosador.

2.2. La presión laboral tendenciosa

En distintos países se han dado avances legales y jurisprudenciales tendientes a identificar, prevenir y sancionar las conductas de acoso laboral. Por ejemplo en España, aunque no hay ley que regule el acoso laboral, sí hay un amplio desarrollo jurisprudencial que ha permitido además un desarrollo doctrinal amplio e importante en

[30] González, Tomás. *Op. cit*. Pág. 8.

[31] Velásquez, Manuel. *Op. cit*. Pág. 2.

[32] *Ibid*. Pág. 2.

las áreas tanto del Derecho como de la Psicología. Un ejemplo de dicho desarrollo lo encontramos en un sentencia[33] del Tribunal español en el año 2008, en la que se entiende el acoso como "presión laboral tendenciosa" ya que es aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral. Según el ponente Gimeno Lahoz, esta definición tiene unas ventajas para la protección de los derechos del trabajador y para la definición del acoso laboral por varias razones.

La primera ventaja es que se incluye la violencia física que no es claramente expuesta en expresiones como acoso laboral o acoso moral, y por otro lado permite una protección penal más amplia al extender el tipo de conductas que pueden generarse en medio de una situación de *mobbing*. La palabra "tendenciosa" indica a su vez la intención de la persona de causar este tipo de daños, lo que en lo penal denota el dolo en la conducta.

La segunda ventaja es que se pone el acento en la parte activa del conflicto, o sea, el acosador y su intención dolosa de causar un daño. El problema que se observa aquí en acoso moral o psicológico es que la psique es un elemento subjetivo del cual no es fácil evidenciar un daño y, como resaltábamos, se evidencia un problema en la prueba: se puede dar que no se cause un daño psicológico sino físico, o que el primero no sea bien determinado.

Esto también hace objetivos los actos de acoso ya que se constituyen como tal independientemente de causar o no problemas en la víctima. Como vimos, entre las características del *mobbing* no es necesario que se cause un daño en la víctima para configurarse como tal, sino contar con un sujeto activo que, a través de ciertos comportamientos, tiene una finalidad determinada; lo importante

---

[33] SJS No. 2 de Girona de 17 de septiembre de 2002 (autos No. 374/2002). M.P. Gimeno Lahoz. Citado en: Gimeno, *et al. Op cit.* Cap. 1.

de la finalidad no es que se cumpla sino que se pretenda. Además, se evita la impunidad en el caso de que la víctima del acoso sea alguien resistente, pero no por eso tienen que soportar este tipo de humillaciones.

En tercer lugar, esta definición de "presión laboral tendenciosa" permite la inclusión de múltiples víctimas y no solo de una, pues el sujeto activo puede ejercer este tipo de actos contra una o varias personas miembros de una organización. El magistrado sigue defendiendo su posición y como quinto argumento discute el término de acoso moral, ya que la moral no es una palabra clara y por eso mismo conduciría a una inseguridad jurídica. Sin embargo, no se comparte esta tesis ya que, como se había mencionado anteriormente, el término de acoso moral fue traducido del francés gracias a la obra de Marie France Hirigoyen y por moral en francés se hace referencia –en este caso– al ánimo o disposición de la persona.

Un sexto argumento para defender el término es que el acoso puede ser evaluado de una manera subjetiva: puede ser que la persona se sienta acosada pero que en realidad no lo esté. La "presión laboral tendenciosa" denota la finalidad, la intención de la persona de causar un daño sobre el trabajador.

Por último, el autor de la sentencia defiende su tesis argumentando que se incluye el requisito de temporalidad que exige el *mobbing*, ya que excluyen episodios concretos. El magistrado, sin embargo, no está de acuerdo con exigir una temporalidad de seis meses para la aplicación de leyes contra el *mobbing*, ya que carga la prueba sobre el trabajador y es un término arbitrario, posición que compartimos ya que nadie puede estar obligado a soportar este tipo de situaciones seis meses cuando, según los comportamientos, se pueden percibir efectos mucho tiempo antes. Lo importante es que se prolonguen durante un tiempo en que no se evidencie una

situación coyuntural en la empresa sino que, sin importar la época o situación, las cosas se manejan de esa manera.

Como vemos, el magistrado tiende a defender ampliamente su definición, sobre todo en su característica como "tendenciosa" que como vimos denota una voluntad del sujeto activo. Sin embargo, la argumentación es vaga en cuanto a por qué definirla como persecución y no como acoso. La persecución parece denotar un comportamiento activo tendiente a demeritar a la persona y vulnerar su dignidad, pero se quedan por fuera los comportamientos que llamaremos omisivos como la negación a darle participación dentro de la empresa, no contarle sobre reuniones y excluirlo de actividades sociales. En este punto, la persecución, aunque no se presenta con acciones claras sino con conductas reiterativas de discriminación, también constituye acoso laboral.

Por otra parte, el autor Tomás González[34] insiste en el concepto de acoso ya que este denota un elemento subjetivo y que necesariamente va dirigido a una persona, contrario al concepto de persecución que puede ser dirigido hacia una cosa o un objeto, como perseguir metas o ambiciones. Además, el concepto de acoso incluye dos modalidades: aquel que se presenta de manera brusca (en un momento determinado y sin predeterminación) o de una manera estudiada, sigilosamente ejecutada, tendiente a doblegar la voluntad ajena o a romper la resistencia del acosado. Sin embargo, parece poco técnica la diferencia que hace entre el acoso y la persecución, ya que esta última palabra se utilizará de manera distinta según el contexto y resulta ilógico aplicarla únicamente para las metas, pues, si se ejerce sobre una persona implicará necesariamente el acoso. La diferencia radica en que la persecución implica un

[34] González, Tomás. *Op. cit.* Pág. 4.

elemento objetivo mientras que el acoso se centra en la víctima y en las consecuencias que se pueden derivar.

2.3. Definición legal y jurisprudencial en Colombia

Por último, tomaremos la definición que trae la Ley 1010 de 2006, "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", en la que se define el acoso laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo". Como vemos, el acoso implica una continuidad en la conducta, aplicable solamente en el ámbito de las relaciones laborales subordinadas, que se puede dar de manera vertical u horizontal con un fin determinado que es causar el mal laboral.

La Corte Constitucional también ha hecho aportes importantes en cuanto a la definición de *mobbing*. Mediante Sentencia T-362 de 2000[35] establece que "las persecuciones laborales constituyen una clara violación a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas"; y por condiciones dignas y justas ha entendido el respeto al artículo 25 del Código Sustantivo de Trabajo:

> Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenun-

[35] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia de 28 de marzo de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

> ciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Además, dicho artículo advierte que "la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores" (Sentencia C-898-06).[36]

Mediante un gran número de sentencias, la Corte Constitucional ha reiterado este punto y ha hecho énfasis en que es urgente una protección efectiva para los trabajadores que se encuentren en un determinado momento bajo este tipo de acoso. Incluso antes de la expedición de la Ley 1010 de 2006, la Corte ya había sentado algún tipo de precedente sobre la importancia del respeto a la dignidad humana dentro del contexto laboral, como veremos posteriormente. Después de la expedición de la Ley 1010 la Corte, mediante Sentencia T-881 de 2006,[37] hace un análisis más detallado del acoso laboral citando autores como Heinz Leymann y refiriéndose a legislaciones que han adoptado el tema del acoso laboral como

---

[36] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 01 de noviembre de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[37] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 26 de octubre de 2006. M.P. Humberto Sierra Porto.

prioridad en su agenda legislativa, dando así paso a la inclusión de un tema al que, aunque ha existido siempre, nunca antes se le había dado visibilidad y por el cual hay mucho que trabajar en muchos países del mundo.

De esta manera, aunque la Corte adopta la definición otorgada por la Ley 1010 de 2006, le da una connotación que va a ser crucial para entender el tema del acoso laboral desde la perspectiva del derecho, y es que constituye una vulneración a la dignidad humana, la cual fue entendida mediante Sentencia T-881 de 2008 como "un derecho independiente de múltiples dimensiones y sin limitación alguna". Para enmarcar el concepto, la Corte entendió la dignidad humana en tres dimensiones: la dignidad como autonomía, la dignidad como la posibilidad de tener condiciones materiales de existencia, y la dignidad como la integralidad de los bienes no patrimoniales. Para efectos de estudiar el acoso laboral entenderemos la dignidad como autonomía y como integralidad de bienes no patrimoniales como la honra, la intimidad y la integridad física y moral, bienes contra los que se atenta en caso de constituirse acoso laboral.

Evaluados estos tres autores fundamentales y la definición legal que actualmente rige en Colombia, así como la definición jurisprudencial dada por la Corte Constitucional, para la elaboración del concepto de *mobbing* revisaremos algunos artículos y los planteamientos de diversos autores, entre juristas y psicólogos, que han estudiado estas posturas para ampliar el marco de conocimiento sobre el tema. A continuación veremos entonces las conductas que no constituyen acoso laboral, para así ampliar nuestro margen de conocimiento sobre el tema.

3. Conductas y términos que no constituyen acoso laboral

Entre las conductas que no constituyen acoso laboral, la Ley 1010 prevé ciertos comportamientos propios de las relaciones laborales que implican actuaciones tendientes al cumplimiento de los deberes de los trabajadores y que se excluyen expresamente de las conductas de acoso laboral con el fin de evitar denuncias falsas o temerarias. Es así como el artículo 8 de la Ley en mención establece entre estas conductas:

a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

Uno de los principales inconvenientes de la Ley 1010 y su promulgación es que dentro de los ámbitos laborales se teme ser denunciado por acoso laboral al realizar exigencias o generar cambios dentro de la organización, por lo que los empleadores pueden no generar las acciones preventivas correspondientes ante el temor de ser denunciados por sus subalternos. Este tipo de situaciones puede generar dos consecuencias: la primera, que dentro de las empresas no quieran divulgar la ley de acoso laboral por considerarla perjudicial para ejercer acciones correctivas; y la segunda, que sería una de las ventajas de la ley, que los procedimientos se vuelvan más objetivos y que los actos como sanciones y despidos se hagan con más respeto a la legislación laboral.

Es importante entonces que las nuevas normas o los decretos que entren a regular el tema del acoso laboral tengan en cuenta este tipo de circunstancias y obliguen a las empresas a emprender

acciones correctivas dentro de los procedimientos internos con base en el estricto cumplimiento de la ley de acoso laboral.

No obstante las exclusiones explícitas de la Ley en materia de acoso laboral, cabe hacer un análisis más profundo que explique otros términos o condiciones que, aunque tienden a confundirse con el acoso laboral, se diferencian en otros aspectos y que por lo tanto tienen un tratamiento jurídico distinto. Estos comportamientos o situaciones son: el acoso sexual, el *bullying*, el *ijime*, el *karoshi* y el *cybermobbing*, los cuales serán estudiados en detalle resaltando sus similitudes y diferencias con el *mobbing* y las posibilidades de defensa que tienen los trabajadores frente a estas situaciones.

3.1. Acoso sexual

Frecuentemente tiende a pensarse que el *mobbing* consiste en una persecución sexual y cuando se habla de acoso laboral las personas tienden a relacionarlo con este tipo de conductas. Sin embargo, el acoso sexual no es más que una manifestación del *mobbing*, que ya hemos analizado. Este comportamiento, sin embargo, puede ser evaluado como una conducta independiente ya que constituye una infracción penal.

La definición del acoso sexual la trae la Real Academia de la Lengua como "el que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre".

Para que se configure el acoso sexual se requieren de ciertos elementos[38] como por ejemplo (i) que dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. Como vemos, este requisito imprime un elemento subjetivo y es la voluntad de la víctima. Para ella debe ser algo que sucede sin

---

[38] Velásquez, Manuel. *Op. cit.* Pág. 43.

mediar su consentimiento o voluntad. (ii) Que la negativa de la persona al sometimiento de esa conducta de parte de sus superiores, subordinados o compañeros se utilice de forma implícita o explícita para una decisión que tenga efectos sobre el acceso, continuación, formación, salario o ascenso relativos a la actividad profesional. (iii) Que la conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto del acoso, afectando la actividad laboral de la persona. (iv) Que constituya una actitud que vulnere derechos fundamentales del acosado tales como la igualdad de trato y no discriminación y la dignidad humana.

Esta conducta libidinosa debe ser evaluada también de una manera objetiva, independientemente de las características de la víctima, ya que por sí misma vulnera derechos fundamentales.

Los derechos que pueden resultar afectados con este tipo de conductas son, por ejemplo, la integridad de la persona (artículo 1 de la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre), el derecho a la protección de la honra y la protección de la vida privada (artículo 5) y el derecho al trabajo en condiciones dignas. También se encuentran violados los derechos a la integridad física, síquica y moral, la prohibición de someter a alguien a tratos crueles, inhumanos y degradantes, así como los derechos a la honra y la libertad, todos ellos establecidos en el Pacto de San José de Costa Rica y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Autores como Tomás González Pondal asumen una posición crítica respecto a las características descritas anteriormente. Para empezar, el autor define el acoso sexual como "una degeneración indivisible en tanto indica un accionar pervertido tendiente a presionar sexualmente a alguien, y cuya peculiaridad por lo general, es que se lleva a cabo en el más completo anonimato".[39] Ahora

[39] González, Tomás. *Op. cit.* Págs. 105-106.

desglosaremos esta definición para entender sus características e implicaciones.

También encuentra difícil la prueba de si lo que se buscaba con el acoso era la obtención de favores de tipo laboral, ya que el acoso es una conducta independiente que causa consecuencias por sí misma. Así pues, resulta difícil probar si en realidad se querían obtener resultados sexuales o si simplemente se buscaba desmejorar el ambiente en el trabajo.

Afirma el autor que el acoso sexual se puede dar como una manifestación de *mobbing* o no. Como manifestación del *mobbing* se requeriría la continuidad en el tiempo y la finalidad de generar un mal laboral. Pero se puede dar como manifestación independiente ya que con un solo acto se configura el delito de acoso sexual. Por lo general el acoso sexual es un acto privado que no se comenta con las personas y que tiende a ocultarse y negarse, mientras que el acoso laboral consiste en una serie de conductas entre las cuales se puede hallar el desprestigio laboral y la complicidad con los otros integrantes de la empresa.

Para efectos de este trabajo se ha querido tratar como una situación diferente e independiente del *mobbing*, ya que tiende a confundirse una situación con la otra. Mientras el acoso sexual busca la obtención de favores sexuales, con los otros comportamientos como la humillación, las amenazas y la desvalorización profesional se busca un mal laboral, y es por ello que las dos figuras son distintas aunque pueden ocurrir en un mismo ambiente laboral.

Una de las formas de prevenir el acoso sexual en la empresa es por medio de convenciones colectivas de trabajo mediante las cuales se pueden establecer mecanismos de protección hacia las personas víctimas del acoso laboral. Veremos entonces algunas clasificaciones que ha otorgado Velásquez al acoso sexual:

El acoso sexual de intercambio: es aquel que implica la condición del favor sexual a cambio de una modificación en las condiciones de trabajo. De esta manera, el sujeto pasivo se ve condicionado a aceptar los requerimientos, bien sea para mantener su trabajo, o para ascender en el mismo.

El acoso sexual ambiental: es aquel en el que el acoso no es deseado por la persona destinataria y suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo, humillante, intimidatorio y hostil.

Entre los comportamientos de acoso sexual ambiental se destacan entonces: comentarios dirigidos a la condición sexual del o de la trabajadora; peticiones de favores sexuales que incluyan el ofrecimiento de mejoramiento de condiciones de trabajo o que desmejoren las mismas en caso de negativa; exhibición o uso de pornografía; y en general toda agresión sexual o discriminación o abuso en razón al sexo de la persona.

Este comportamiento también es considerado por la legislación nacional, artículo 210A del Código Penal Colombiano, como un delito, del cual se derivan consecuencias como la pena de prisión o la multa. Sin embargo, por ser este un fenómeno que ataca sobre todo a las mujeres, es importante realizar un estudio con perspectiva de género que nos permita evaluar de manera más amplia y más acorde con el ordenamiento jurídico actual, tanto nacional como internacional, las implicaciones de este tipo de situaciones en los lugares de trabajo.

Dadas las condiciones de discriminación y desigualdad en las que se han encontrado las mujeres históricamente, vamos a ver que el *mobbing* recae no solo en mayor medida sobre ellas sino que tiene un impacto más fuerte en el desarrollo de su libertad y sus derechos fundamentales. Basados en premisas como esta se firmó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – "Convención de Belem do Pará",

mediante la cual se establece que constituyen formas de violencia todo maltrato físico, psicológico o sexual cometido contra la mujer. El literal b del artículo 2 de dicha convención establece textualmente como una forma de violencia el acoso sexual en el lugar de trabajo. Y es que fueron los estudios feministas los que empezaron a dar cuenta de las situaciones de acoso contra la mujer por ser el acoso sexual uno de los comportamientos que más se evidencian en el lugar de trabajo.[40]

Entre los derechos que se encuentran vulnerados cuando se presentan este tipo de conductas de violencia encontramos el de la vida digna, la integridad personal, el derecho a no ser discriminada y a contar con recursos efectivos que propendan por la protección de sus derechos. En este punto cabe indagar sobre la inclusión de una disposición con perspectiva de género dentro de la Ley 1010 de 2006, ya que al no contemplar este tipo de situaciones está excluyendo gran parte de las situaciones de acoso en el lugar de trabajo.

Otro tratado internacional que resulta de vital importancia en cuanto a las obligaciones del Estado para con las mujeres es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). El fundamento de la Convención es exigir que se reconozcan a la mujer derechos iguales a los de los hombres, y prescribe las medidas que han de adoptarse para asegurar que en todas partes las mujeres puedan gozar de los derechos que les asisten.[41]

---

[40] Parés, Marina. "Las fases del *mobbing*". En: Peña, F., Ravelo, P., y Sánchez, S. *Cuando el trabajo nos castiga: debates sobre el* mobbing *en México*. México: Ediciones y Gráficas EON. Pág. 11.

[41] Asamblea General de Naciones Unidas. "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979". En: http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/conv.htm (08 de octubre de 2010).

En el marco nacional encontramos además la Ley 1257 de 2008, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres". Esta Ley se refiere a la violencia contra la mujer como todo acto que le pueda causar daño o sufrimiento en los ámbitos sexual, físico, psicológico o patrimonial, por lo que el contexto, a mi parecer, resulta bastante amplio y brinda, en principio, una protección integral a la mujer.

Posteriormente, en el capítulo IV de la misma norma, vemos las medidas de sensibilización y prevención que se basan sobre todo en el reconocimiento de la diferencia que existe entre los géneros y la posición social de la mujer, obligando al Estado a reconocerla mediante normas y a hacer campañas de sensibilización frente a la situación. En el artículo 12 de la Ley se encuentra esta obligación específicamente aplicable al ámbito laboral, donde las obligaciones se centran en promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres, el ingreso de mujeres en ámbitos productivos no tradicionales para las mujeres y, por último, la erradicación de todo acto de discriminación y violencia frente a las mujeres en el lugar de trabajo.

La reflexión entonces es ver hasta qué punto esta última obligación, específica del acoso laboral, se está cumpliendo en nuestro país y hasta qué punto la Ley 1010 cumple con este propósito. Si bien nuestra ley de acoso laboral es anterior a la ley sobre la prohibición de la violencia contra la mujer, debió haber respetado los convenios de la CEDAW y Belem do Pará, máxime teniendo en cuenta que el acoso sexual es una de las manifestaciones del acoso laboral más frecuentes y que recae sobre todo contra las mujeres, afectando así su integridad física y sexual. En conclusión, y como se verá más adelante en la crítica hacia la Ley, a esta le faltó una perspectiva de género que protegiera especialmente a la mujer de la violencia en el lugar de trabajo.

Se considera entonces que la Ley 1010 de 2006 es complementada por la Ley 1257 de 2008, por lo que deben responder a un criterio unificado de interpretación por varios motivos: primero, porque la Ley 1257 define y delimita el concepto de violencia, situación que permea todas las situaciones de acoso laboral; segundo, porque la Ley 1257 establece obligaciones claras sobre en qué consiste la protección a la igualdad y a la no discriminación (situaciones reiterativas en los casos de acoso laboral), y tercero, porque la Ley 1257 involucra al Estado, a las Administradoras de Riesgos Laborales y al empleador dentro del grupo de las personas involucradas y responsables de prevenir el acoso laboral.

Resultan entonces confusos, dentro del análisis sistemático de estas normas, tres elementos que deberían ser incluidos dentro del análisis de la Ley 1010 ya que brindan elementos de protección más claros y aumentan la cantidad de involucrados, permitiendo así una mayor protección.

En primer lugar, resalto la gran importancia de la inclusión de las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) en la Ley 1257 de 2008 dentro del grupo de los responsables de la prevención de la violencia en el lugar de trabajo, básicamente porque esto implica que las situaciones de violencia en el lugar de trabajo deben ser incluidas dentro de los riesgos laborales por ser, como ya se dijo, un riesgo psicosocial, y porque garantiza el pago de indemnizaciones así como la garantía de los procedimientos legales contemplados en las situaciones de riesgo laboral y en la legislación que regula a las ARL.

En segundo lugar, de la Ley 1257 de 2008 resulta bastante valioso para complementar la Ley 1010 de 2006 que se reconozca la protección hacia todas las personas que pertenecen al ámbito laboral, sean contratistas o pertenezcan a cooperativas de trabajo asociado. Esto es un paso muy importante en la implementación

y ampliación de la Ley 1010 de 2006 ya que reconoce una situación real y es que, sin importar la forma de vinculación, cualquier persona, por razón de su trabajo, puede sufrir lesiones personales (daño moral y físico) independiente del tipo de vínculo que se tenga. En este aspecto, la Ley 1010 ha sido bastante imprecisa al reconocer la subordinación como elemento *sine qua non* para que se dé el acoso laboral.

Como lo veremos en la línea jurisprudencial, aunque la Corte Constitucional ha reconocido que la subordinación es un elemento integrante de una relación laboral, aquella no significa en ningún momento esclavitud. La misma Corporación encontró exequible que la Ley 1010 se aplicara solamente a contratos de trabajo o de realidad, lo que resulta nefasto para la protección de los cada vez más frecuentes trabajadores independientes, cooperados y contratistas; por ello la Ley 1257 de 2008 resulta de valiosa importancia para incluir a este otro sector de trabajadores que, penosamente, se encuentra excluido de tan importante reconocimiento.

Por último, vemos la inclusión del Ministerio de la Protección Social como un participante activo que tiene que velar por el cumplimiento de las disposiciones anteriores. Este elemento es sumamente importante ya que lo obliga a tramitar las quejas, lo que, en mi opinión, le da un carácter de mayor trascendencia al fenómeno y se empieza así a tramitar el acoso laboral como un elemento más de las disputas que se suscitan en las trasgresiones a los derechos ocurridas en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

En conclusión, se considera que la Ley 1257 de 2008 otorga elementos esenciales en la protección de la mujer que deberían ser extensivos a todas las personas que sufran acoso en el lugar de trabajo. En la Ley 1010 de 2006, como vimos, se confieren elementos nuevos en el contexto de la Ley 1257, la cual debe ser leía e interpretada de conformidad con estas disposiciones sobre

la prevención y sanción de la violencia contra la mujer, es decir, en caso de que la violencia en el lugar de trabajo recaiga sobre una mujer debe entenderse que no importa el tipo de vínculo laboral, puede dirigirse directamente ante el Ministerio de la Protección Social para radicar la denuncia y, adicionalmente, la ARL es responsable de la prevención y tratamiento sobre las consecuencias de la conducta dañosa.

La inclusión de una perspectiva de género en las diferentes normas nacionales hace parte de las obligaciones que ha adquirido el Estado recientemente y que conforman uno de los grandes logros a nivel de estudios de género, los cuales han suscitado un reconocimiento por las condiciones en las que viven las mujeres y reivindican la discriminación histórica a que han sido sometidas.

3.2. *Cybermobbing*

Aunque el *cybermobbing* puede tener los mismos elementos que el acoso laboral, lo importante es el cambio de instrumento que se usa para ejecutar las acciones que lo conforman. En el *cybermobbing* la estrategia es el uso de internet y especialmente de las redes sociales para acosar a la persona y lograr el objetivo de humillarla y desprestigiarla.

Es importante distinguir entre *cyberbullying* y *cybermobbing*, ya que el primero se da en el ámbito escolar y el segundo en el ámbito laboral. Para el primer caso es común entre los jóvenes usar la red social Facebook[42] para tal propósito, ya que el asunto se vuelve

[42] En Estados Unidos se presentó el caso de Holly, una estudiante de la escuela de St. Edwards que se quitó la vida luego de ser acosada por sus compañeros en la red social Facebook tras la calumnia de haber mantenido relaciones sexuales con el hermano de una de ellas. Ver: http://www.sipse.com/noticias/35447--suicida-intimidada-facebook.html (4 de marzo de 2010). Otro caso más afortunado es aquel en el que fue condenada a pasar tres meses en un instituto penal una mujer de dieciocho años por ejercer acoso en Facebook

impersonal y es fácil que un gran número de personas tenga acceso a las calumnias o amenazas que se hacen a través de esta red.

Para aplicar el *cybermobbing* al ámbito laboral, si bien no necesariamente se hará a través de redes sociales, sí se puede presentar a través de una comunicación hostil mediante correos electrónicos enviados en red a todos los integrantes de la empresa para lograr el desprestigio o el envío masivo de mensajes en el caso de que se quiera ejercer presión excesiva hacia la víctima. También puede ser un arma de exclusión tanto en el ámbito laboral como en el escolar al no enviar invitaciones o dejar de enviar información importante que, por el contrario, fue enviada a todas las demás personas que requerían, al igual que la víctima, la información.

El *cybermobbing* es un arma muy importante de acoso que hay que controlar, ya que el acosador puede ocultar su rostro y su identidad, lo que da pie a conductas penales tales como las amenazas. Como decía Leymann, el *mobbing* es el crimen perfecto ya que, como no deja huellas visibles, lleva a que el comportamiento del acosador quede impune y con la utilización de internet esta sentencia se puede agravar al no encontrar un acosador preciso. Igualmente, se evidencia el riesgo de este "acosador oculto" en los casos donde se presenta *groomi*, término adoptado para definir el acoso sexual por internet.

---

contra su compañera Keeley Houghton. Esta conducta consistía en humillaciones, calumnias y amenazas durante un lapso de más de cuatro años. Este caso es emblemático en el castigo de este tipo de conductas. Ver: González, Tomás. *Op. cit*. Pág. 23.

3.3. Estrés en el trabajo

El estrés deriva su nombre del latín *stringere* que significa provocar tensión, apretar.[43] Si bien este término parece devenir de una manera negativa, esta palabra fue utilizada en la física para explicar el movimiento sobre ciertos objetos. Posteriormente, Hans Selye, un médico húngaro, luego de varios experimentos descubrió que el estrés supone una adaptación dinámica ante las circunstancias en las cuales se puede ver una persona para buscar respuestas y actuaciones ante estas nuevas situaciones.[44] En esta medida, el médico plantea el estrés como una situación que no es negativa y que, por el contrario, es un factor generador de adaptación y motivación ante nuevas situaciones. Este proceso de adaptación ante situaciones se presenta en tres etapas: primero, una situación de alarma; segundo, una resistencia a la situación y, tercero, un agotamiento que se relaciona con un envejecimiento y cansancio ante la situación. Lo que diferencia al estrés positivo del negativo son las consecuencias positivas o negativas que sobrevengan a la persona.

El estrés se origina en una situación psicológica extrema y se manifiesta de una manera psicológica pero que puede tener consecuencias fisiológicas, por ejemplo se ha comprobado que, tras una serie de demandas o exigencias que generen altos grados de tensión, se pueden presentar episodios negativos para la salud de las personas. Para la OIT el estrés está relacionado de una manera subjetiva, ya que lo define diciendo que las exigencias a que es sometido el trabajador no corresponden a sus recursos, aptitudes

[43] Delgado, David. "La gestión del estrés laboral: un camino hacia el bienestar de las personas y la productividad". En: www.jmcprl.net/PRESENTACIONES/files/ESTRES.pdf (08 de noviembre de 2010).

[44] Gerald, Gabriel. "Hans Selye: el descubrimiento del estrés". En: http://www.hypatia.morelos.gob.mx/no4/el_estres.htm (01 de mayo 2011).

o necesidades.[45] Como vemos, el estrés se diferencia del *mobbing* también en su carácter subjetivo: habrá personas con mejor capacidad de adaptación a situaciones de estrés y que manejan de una mejor manera la tensión y se adaptan a las altas demandas de la empresa y habrá quienes fisiológicamente no tengan la misma capacidad de resistencia y adaptación.

Sin embargo, lo anterior no quiere decir que no existan situaciones o factores que presenten y aumenten el estrés en el trabajo. En primer lugar, Velásquez[46] encuentra algunos factores que contribuyen a explicar el estrés, tales como los cambios en las formas de trabajo, ya que cada vez se trata menos de trabajos físicos y más de desarrollo de trabajos intelectuales que enfrentan a la persona con distintas situaciones como la incertidumbre y la ambigüedad; también se resaltan la ejecución de trabajos en grupo donde no se establecen con claridad las funciones de las personas.

En segundo lugar tenemos situaciones específicas de mercado en las que prima la competencia, por lo que se deben mantener altos estándares de calidad y atención, como por ejemplo en una empresa del sector de servicios. Este elemento también encuentra relación con la actividad globalizada de la economía que exige un incremento de la productividad, mayor disposición y menos tiempo libre para las personas.

Un tercer problema tiene que ver con tecnologías de la información ya que, si bien los adelantos tecnológicos tienden a facilitar la ejecución del trabajo, se convierten también en objeto de control por parte del empleador, lo que hace que se pierdan los límites y

---

[45] Organización Internacional del Trabajo. "Control de las fuentes de estrés en grupos de alto riesgo". Trabajo No. 18. Noviembre de 1996. En: http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/18/stress.htm (15 de marzo de 2011).

[46] Velásquez, Manuel. *Op. cit.* Págs. 70-73.

el conocimiento de un horario máximo establecido. Es el ejemplo de tecnologías como la Blackberry que permite a las personas una navegación a internet ilimitada en el teléfono celular con dispositivos como el aviso de la recepción del mensaje, perdiendo con ello el control del tiempo.

A diferencia del *mobbing*, el estrés deriva de situaciones en relación con la labor a realizar. Sin embargo, cuando los factores que generan estrés se encuentran dentro de la organización de la empresa, es posible que pueda conllevar a situaciones de *mobbing*. Tal es el caso de cambios en la organización laboral como consecuencia del desarrollo económico, por ejemplo la incorporación de la mujer que en caso de ocupar altos cargos puede sufrir el sometimiento por parte de sus subordinados. En segundo lugar, y relacionado con las tecnologías de la información, encontramos la falta de adaptación de personas de edad avanzada; y por último –y esto derivado, al igual que el primer caso, de un orden social nuevo–, encontramos la pluralidad de personas en un mismo lugar de trabajo, puede ser por diferencias étnicas, religiosas o de género, dicha pluralidad puede suscitar conflictos entre los empleados.

Las reacciones a situaciones estresantes pueden ser emocionales, comportamentales, cognitivas, intelectuales y psíquicas. Los efectos pueden llegar a ser devastadores en las personas que sufren este tipo de situaciones: en Francia se han comprobado varios suicidios en los lugares de trabajo, originados en estas situaciones de estrés.[47]

Las consecuencias del estrés pueden ser varias: en primer lugar, las consecuencias para las empresas, tales como desmotivación laboral, el pago de continuas incapacidades por enfermedad que repercuten en la baja de productividad en la empresa. Para la

[47] Grebot, Élisabeth. *Stress et burn out ou travail*. Paris: Grupe Eyrolles, 2008. Pág. 95.

sociedad implica un costo social en la prestación de servicios de salud y la continua demanda de servicios tendientes a mejorar la situación. Por último, encontramos a los trabajadores que se ven sometidos a daños físicos y psicológicos por lo cual tienen que estar constantemente tomando antidepresivos y pueden llegar a sufrir consecuencias tan graves que los lleven incluso al suicidio.

Es importante que la prevención del estrés, al igual que la del *mobbing*, obedezca a políticas públicas sobre prevención y protección de riesgos laborales que impacten no solo en la salud de los trabajadores sino en la empresa, la cual puede ver afectada su productividad debido a los constantes problemas por incapacidades por enfermedad.

Algunas de las maneras como el empleador puede prevenir estos riesgos que ocasionan el estrés son, por ejemplo, evitar el trabajo monótono que resulta tan devastador para las personas; estas medidas consisten en un buen diseño de los puestos de trabajo, así como la buena elección de equipos, métodos de trabajo y producción.

También encontramos que se debe hacer un estudio de las actividades que son más expuestas a estas situaciones de estrés; por ejemplo, se debe considerar el caso en que se realicen actividades en medio de altos niveles de ruido, el trabajo nocturno, largas horas frente al computador y todas aquellas medidas tendientes a regular las relaciones sociales evitando así situaciones como el *mobbing*. Con el fin de regular todas estas situaciones es importante que se fomente un ambiente de diálogo al interior de la empresa que permita a los trabajadores comunicarse con su superior jerárquico y comunicarle así sus necesidades, para que empiecen a corregirse las prácticas empresariales, posibilitando así su aplicación en la prevención de las consecuencias nefastas que traen para los trabajadores las situaciones de estrés.

Si la idea es incrementar la producción de trabajo, las empresas emplean como método la sobrecarga de trabajo en sus empleados, lo que les genera una carga superior a la que están dispuestos a soportar: el resultado será, por supuesto, un incremento del estrés en los trabajadores que generará una baja en la productividad general de la empresa. Todos estos temas deben ser considerados dentro de estrategias de prevención que se deben establecer en la empresa como aspectos a cargo de la gerencia de recursos humanos.

El estrés, llevado a consecuencias superiores, puede generar en el empleado enfermedades como el *burn out* o el síndrome del quemado.

3.4. *Burn out*

El *burn out*, al igual que el *mobbing*, no puede ser considerado como un proceso de victimización activo por parte de un sujeto específico, aunque se puede presentar por las malas condiciones de trabajo en que se encuentre la persona. El *burn out* es un riesgo psicosocial en el cual no intervienen sino las expectativas del trabajador y en ningún momento se trata de una persecución; por lo tanto, no hay intencionalidad de generar este dañino efecto en la persona.[48]

El *burn out* o síndrome del quemado es la expresión patológica del individuo que se quema por la realización de su trabajo y sufre un desgaste psicológico importante.[49] El *burn out* puede ser considerado como respuesta a un estrés laboral que ocasiona un daño emocional. Igualmente se puede dar como una mala adaptación al estrés.

---

[48] Piñuel, Iñaki. Mobbing*, el estado de la cuestión*. Barcelona: Gestión, 2000, 2008b. Pág. 73.

[49] De la Rubia García, Fernando. *El estrés del pediatra ¿padeces burn out?* Murcia: Centro de Salud La Alberca, 2010.

El primero en utilizar el término fue el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberguer, quien describió el fenómeno como "una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador".[50] Este autor ha descrito el síndrome del quemado como un estado de adicción laboral que impide el desarrollo de otro tipo de actividades.

El síndrome de *burn out* era entendido como una pérdida gradual de la expectativa y las responsabilidades laborales. Con el tiempo diversos psicólogos analizaron el fenómeno y fueron detallando sus causas sobre grupos focalizados de profesionales como quienes se dedican al área de la salud, entre quienes se presentó ampliamente este fenómeno. La psicóloga Cristina Maslach, luego de varios estudios, define el *burn out* como el "síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas".[51] Este fenómeno puede generar sentimientos negativos hacia las demás personas (despersonalización mediante la cual se trata a los compañeros de trabajo como objetos, acompañada de constantes críticas), hacia el rol profesional (baja de la autoestima e insatisfacción con su desempeño laboral) y un fuerte agotamiento emocional manifestado en el agotamiento y la ausencia de energías físicas y motivacionales para ejercer su labor.[52] Este tipo de conductas, por su parte, pueden llegar a afectar a la empresa, ya que las personas que sufren este síndrome, con su desesperación,

---

[50] Torres, Carmen. *¿Estrés o burn out?* En: www.documentacion.edex.es/docs/1504I-SIage.pdf (17 de marzo 2010).

[51] Maslach, Christina. "Job burn out: New directions in research and intervention". En: *Current Directions in Psychological Science*, 12, 2003. Págs. 189-192.

[52] *Ibid*. Pág. 190.

pueden llegar a contagiar los ánimos de la empresa afectando así la productividad.[53]

Aunque el *burn out* es un fenómeno individual que no depende de alguien que lo genere, las condiciones laborales pueden favorecer su existencia: la ausencia de apoyo de la labor profesional, la falta de dotación de recursos, el caos y la falta de especificidad en los roles contribuyen a su formación. Y es en este punto donde debe intervenir una buena política de prevención de riesgos psicosociales en la empresa. También es importante enfatizar que, si bien el *mobbing* y el *burn out* son fenómenos distintos, una condición de *mobbing* puede llevar a la persona a "quemarse".

El *burn out* se presenta en cuatro fases: una primera fase de entusiasmo con elevadas aspiraciones sin la conciencia de los límites que se tienen en el desarrollo de la actividad profesional. La segunda fase consiste en el estancamiento, donde se evidencia la imposibilidad de cumplir las metas programadas. La tercera fase es la frustración, donde empiezan a surgir los problemas físicos y emocionales, esta etapa es considerada el núcleo del problema; y, por último, una cuarta parte consistente en la apatía en la que la víctima manifiesta alteraciones conductuales, problemas sociales y adicciones.

Como vemos, las consecuencias entre el *mobbing* y el *burn out* suelen ser casi las mismas, pero lo importante es que el *burn out* se diferencia del *mobbing* especialmente en su causa, ya que el *mobbing* proviene de una agresión continuada de alguien que pretende actuar en contra de la otra persona y para ello realiza actos tendientes a degradarla en sus derechos. Por el contrario, el *burn out* se origina en un estancamiento y luego frustración ante las metas propias de

---

[53] "¿Qué es el síndrome del quemado o *burn out*?". En: http://contenidos.universia.es/especiales/burn-out/concepto/index.htm

cada individuo en cuanto a su trabajo como forma de realización personal. En este último fenómeno las fases se van dando según el desarrollo que vaya sufriendo la persona, mientras que en el *mobbing* es el acosador quien determina y va incrementando las situaciones de acoso hasta lograr una finalidad. En el primer evento se aprecian las expectativas que el trabajador tiene frente al trabajo, mientras que el *mobbing* evidencia un cambio en las condiciones de trabajo que le resultan desfavorables.

3.5. *Bullying*

Este término es usualmente conocido como sinónimo de *mobbing*. De hecho, en la legislación anglosajona, como en Inglaterra, el fenómeno del *mobbing* ha sido regulado por el derecho. El *bully* o *bullying* se refiere a una conducta prepotente, arbitraria y tiránica. Esta conducta se relaciona más que todo al acoso escolar ya que el término es definido como "dañar o enfrentarse a alguien más pequeño o menos fuerte que tú a menudo forzándolo a hacer algo que no quiere".[54] Si bien el presente trabajo se centra en el ámbito laboral, resulta esencial el análisis del acoso escolar para definir las diferencias que presenta y comprender las que pueden ser las raíces del *mobbing*.

En Gran Bretaña e Irlanda el *mobbing* es conocido como *bullying* y dentro del mismo ámbito se distingue entre *corporate bullying*, que es el ejecutado por el superior jerárquico ante el trabajador; el *client bullying* que se refiere al realizado por los clientes del empleado y el *serial bulliyng* que se refiere al acoso horizontal.[55]

El *bullying* se conoce como el fenómeno que se da en el ámbito escolar entre el mismo alumnado y, más frecuentemente, entre per-

---

[54] Velásquez, Manuel. *Op. cit.* Pág. 51.

[55] *Ibid*. Pág. 51.

sonas entre trece y quince años.[56] Entre las actuaciones y manifestaciones encontramos conductas como: hostigamiento (desprecio, falta de consideración y abuso de la dignidad del niño), bloqueo social (aislamiento y marginación del sujeto), manipulación social (distorsionar la imagen social del niño y envenenar a todos contra él), coacción (agrupa aquellos comportamientos que buscan que la víctima realice acciones contra su voluntad), exclusión social (buscar excluir al niño acosado), intimidación (consumir emocionalmente al niño mediante la acción intimidatoria), agresiones y amenazas (consistentes en amilanar la integridad del niño y de la familia).

Entre los varones se da el problema del liderazgo del grupo, siendo la víctima por lo general una persona estudiosa o quien se niega a ir contra la corriente y las imposiciones de sus victimarios. Entre mujeres se dan fenómenos de envidia generada especialmente por cuestiones de aspecto físico: quienes no se acoplan al modelo de belleza (gordura, estatura) serán las víctimas de este tipo de conductas.[57] Igualmente es de recordar que, por lo menos en Colombia, las situaciones de *bullying* se ven aumentadas por situaciones como el pandillismo, el consumo de alcohol y la drogadicción, lo que no solamente aumenta sino que agrava las situaciones de violencia en las instituciones educativas.[58]

Las consecuencias en los niños se manifiestan de manera distinta a los adultos, mediante pesadillas, negativas a ir al colegio, arranques de llanto, cambios de humor, deterioro de las pertenencias escolares y el negarse a asistir a eventos organizados por la institución educativa. Además, se puede presentar una baja autoestima que

---

[56] González, Tomás. *Op. cit.* Pág. 22.

[57] *Ibid.* Pág. 23.

[58] "Violencia en la escuela". En: http://www.samuelalcalde.com/index.php?option=com_content&view=article&id=878&Itemid=82 (05 de noviembre de 2010)

puede llevar a problemas como la bulimia y la anorexia en mujeres y en muchos casos al suicidio en ambos sexos.

Como vemos, las manifestaciones pueden ser diversas en los casos de acoso laboral y de acoso escolar. Sin embargo, ante ambas situaciones resulta necesaria una adecuada política de prevención y se recomienda acudir ante un superior que, en el caso del acoso escolar, se trata de los profesores y padres de familia. En el caso de la empresa, y no obstante las previsiones de la Ley 1010 de 2006, se necesita claridad sobre un superior jerárquico o sobre una junta a la cual acudir en el evento de que surjan este tipo de problemas.

Una gran diferencia que presenta el *bullying* del *mobbing* es que el primero solo se puede dar de manera horizontal (entre los mismos estudiantes) y no se considera que se realice el fenómeno de parte de un superior, como sería un profesor o un directivo, hacia el estudiante. En el caso de los profesores que son asediados por los alumnos es un riesgo psicosocial al que están expuestos con relación a su actividad laboral. Es el evento en el que la prestación de un servicio expone a la persona a que, al interactuar con su "objeto de trabajo", se vea impactada por riesgos que pueden constituirse como *mobbing* (*client bullying*).[59]

3.6. *Bossing*

Este término se emplea en el caso de acoso vertical. Sería común encontrar casos en los que se pensara en que el *bossing* es el mismo *mobbing* por provenir del término *boss*, que significa jefe en inglés. Pero, como lo vimos, el *mobbing* se puede dar de manera horizontal o de los subordinados al jefe. Según Velásquez este término se refiere a las acciones desarrolladas por la empresa para desembarazarse de peticiones de los trabajadores que resultan incómodas

[59] Velásquez, Manuel. *Op. cit.* Pág. 51.

para la empresa. El término es utilizado generalmente en Italia para definir el *mobbing*.[60]

3.7. *Ijime*

Conocido como el "acoso japonés", es aquel fenómeno que se da dentro de las escuelas niponas especialmente dentro del contexto de "novatadas que se hacen a las personas". Se da generalmente en las escuelas pero puede llegar a darse en el lugar de trabajo. Esta figura se asemeja más al *bullying* como lo describimos anteriormente, pero se dice que los efectos son más devastadores, ya que terminan generalmente con el suicidio de las personas víctimas de este proceso.

Este fenómeno es de especial importancia ya que dadas las condiciones diferentes en que se maneja la escuela en Japón los orígenes de este tipo de condiciones son distintos y las consecuencias suelen ser más graves. Esto se debe al carácter uniformizante de la educación en Japón en la que si un estudiante presenta características distintas a las de sus compañeros seguramente será sometido a burlas y rechazo de parte de sus colegas.

Las conductas que presentan los acosadores en este caso son generalmente bromas pesadas y un constante acoso sin cesar que no permite que la persona se adapte o se desarrolle normalmente en el medio. Un problema adicional que se presenta en los casos de *ijime* es que se tiende a negar el hecho y se tiende a ocultar por ser considerado un tabú o una cosa mal vista que no se atreve a ser revelada por guardar las apariencias; es quizá este elemento el que más contribuye a la impunidad de este tipo de actos.[61]

---

[60] *Ibid.* Pág. 51.

[61] Dogakinai, Akiko. "*Ijime*: A Social Illness of Japan". En: http://legacy.lclark.edu/~krauss/advwrf99/causeeffect/akikocause.html

Las consecuencias que se derivan de este comportamiento son bastante graves y más radicales que las consecuencias de *bullying* que vimos anteriormente, pues llevan generalmente al suicidio y al fenómeno del *hikikomori*, una enfermedad mediante la cual los jóvenes reaccionan al verse sometidos a este tipo de acoso, encerrándose y negándose a salir de sus habitaciones.[62]

A pesar de la represión que existe hacia este tema ya hay algunas personas que, una vez adultas, muchos años después de haber sufrido este maltrato, han decidido compartir su experiencia por medio de comunicaciones comunes entre los jóvenes como el *manga* (cómic japonés) y diversos libros. Estos cómics pretenden mostrar la situación contada desde una víctima del *ijime* y las maneras para enfrentar y solucionar esta situación. Se considera que es un buen método para acercarse a los jóvenes y adolescentes que son las personas más afectadas frente a este tipo de situaciones. Ante la falta de ayudas profesionales y la negación al reconocimiento de las personas encargadas, es bueno que las mismas víctimas creen maneras de solucionar y enfrentar este tipo de situaciones con medidas distintas al suicidio o la depresión.

En Colombia hace falta una mejor política de prevención ya que, si bien no tenemos un modelo japonés de uniformidad, tenemos que reconocer estos fenómenos dentro de las escuelas para que los modelos no sean repetidos luego en espacios laborales.

3.8. *Karoshi*

Este término japonés significa “muerte por exceso de trabajo”, y se presenta sobre todo en términos de enfermedades cardiovasculares producidas por las condiciones de trabajo, especialmente aquellas

---

[62] Véase el documental de Phil Rees para la BBC: *Hikikomori: jóvenes invisibles*. En: http://www.documentales-online.com/hikikomori-jovenes-invisibles/

relacionadas con horarios prolongados de trabajo y sobrecargas generadoras de estrés.[63] Esta situación se presenta especialmente en Japón, donde por las condiciones sociales de trabajo se tiene una alta defensa de las instituciones sobre la competitividad y se presenta una represión de la hostilidad. Este fenómeno se presenta sobre todo en individuos dedicados que sacrifican sus tiempos de descanso, aumentando así la carga de estrés y con ello la probabilidad de muerte súbita.[64]

Frente a este fenómeno cabría realizar estudios sobre las muertes que en Colombia han producido los entornos nocivos de trabajo, tanto por enfermedades cardiovasculares como por suicidios derivados de las condiciones de trabajo, sobre los cuales cabe analizar su índice de realización y la protección que al respecto debería establecerse por la legislación en materia de riesgos laborales.

4. Características del *mobbing*: hacia la identificación de las etapas y conductas que lo conforman

El acoso se puede presentar de múltiples maneras: el acosador va a encontrar en la víctima un blanco para ejercer presión y lograr así una finalidad. Sin embargo, este tipo de conductas no se dan en una sola ocasión sino en varias y se manifiestan durante diferentes etapas según el proceso que surja en el desarrollo de esta conducta.

---

[63] Hernández Sánchez, Aracely. *La importancia del estudio de algunos fenómenos psicosociales de reciente aparición asociados al trabajo*. Primer Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales. Xochimilco, 2009.

[64] Haratani, Hatashi. "*Karoshi*: muerte por exceso de trabajo". En: *Revista de Salud Mental*. No. 5: El cuerpo humano. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OIT, 2001. Págs. 20-24.

El profesor Heinz Leymann describe cuatro fases del *mobbing*.[65] A continuación haremos el análisis de cada una de ellas comparando su postura con la de distintos autores.

4.1. Incidentes críticos

En este punto se plantea que el *mobbing* comienza generalmente por un conflicto, aunque no tenemos todavía su configuración porque, como vimos, el *mobbing* es distinto al incidente crítico. Sin embargo, este primer incidente sí puede ser el origen del mismo. Este conflicto se puede presentar por no haber resuelto algún problema de la manera adecuada o el acosador puede iniciarlo.[66]

Las relaciones entre acosador y víctima suelen ser buenas al principio, lo cual genera confusión en la víctima. El conflicto también puede consistir en una diferencia de opiniones, un malentendido o un desencuentro que adquiere mayores proporciones.[67] El eje del problema en esta primera parte se encuentra en la manera como se trata este conflicto. No es posible negar que los conflictos se presentan no solamente en organizaciones empresariales sino en todos los ámbitos de la vida (familiar, de pareja, en la escuela); el problema radica en cómo se manejan y previenen los mismos.

El conflicto puede surgir de múltiples maneras: por diferencia de intereses o puntos de vista frente a una situación determinada, o más generalmente por nimiedades y tonterías. Si, tras el conflicto, sigue una disculpa o un arreglo entre las partes que solucione el problema, esta primera fase se queda allí y no se configura *mobbing*. Por el contrario, si el conflicto es utilizado para perseguir y hostigar a la persona y no se utilizan a tiempo mecanismos de resolución y

---

[65] Leymann, Heinz. *Op. cit.* 1996. Págs. 165-184.

[66] González, Tomás. *Op. cit.* Pág. 14.

[67] Piñuel, Iñaki. *Op. cit.* 2008b.

prevención, esta situación puede pasar a la siguiente fase prolongándose en el tiempo y llegando a dimensiones desastrosas.[68]

En conclusión, no se trata de evitar los conflictos sino de manejarlos y prevenir su prolongación en el tiempo para que del conflicto salgan discusiones constructivas que ayuden a un buen ejercicio laboral y a un mejor desempeño de la empresa. Para Tomás González Pondal[69] el *mobbing* también se puede dar desde esta etapa, ya que el acosador podría tener planeado incluso el conflicto inicial como estrategia de *mobbing*.

Para Marie France Hirigoyen,[70] el origen de la violencia en el trabajo se encuentra en el sujeto activo del acoso. Uno de los orígenes de esta situación de violencia en el trabajo es el abuso del poder, facilitado por situaciones como la jerarquía laboral, que pone en una situación de dominación al agresor frente a la víctima, permitiéndole al primero realizar amenazas sobre decisiones de la empresa y excusarse en las necesidades de la organización para obligar a la víctima a trabajar a deshoras. El afán de los superiores jerárquicos por obtener mayores resultados al interior de la empresa puede conducir a acciones como una presión laboral desmedida, la cual puede causar enfermedades físicas y psicológicas que llegan a desmejorar la productividad de la empresa. En principio, la presión puede ser ejercida contra todos los subordinados sin particularización alguna y luego se puede individualizar, o bien se puede mantener contra todos.

---

[68] Ausfelder, Trude. Mobbing, *el acoso laboral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*. Barcelona: Océano, 2002. Pág. 21.

[69] Hirigoyen, Marie France. *Op. cit.* 1999. Pág. 15.

[70] *Ibid*. Pág. 56.

Otro fenómeno que se ve como origen del *mobbing* lo encuentra Hirigoyen[71] en las denominadas "maniobras perversas" que son todos aquellos comportamientos tendientes a organizar el *mobbing* al interior de la empresa. Para ello, los agresores tienden a estructurar las labores de los trabajadores bajo esquemas en los cuales quienes no se comporten como lo espera la persona tienden a ser excluidos por todo el grupo. Hirigoyen cita estudios en los cuales se comprueba que incluso personas con características normales pueden, acatando órdenes, llegar a actuar incluso contra sus convicciones.

Al tener a las personas bajo esquemas de miedo y presión se tiende al individualismo en el grupo, rechazando cualquier posibilidad de solidaridad ante un compañero que se encuentre en situaciones de vulneración de derechos y acoso. Para Marina Parés Soliva, licenciada del Servicio Europeo de Información sobre el *Mobbing*, esta etapa es en realidad la "fase de seducción", en la cual el acosador se muestra como amigo de la víctima para aprovechar su potencial y luego usarlo en su contra.[72] Aunque esta clasificación se corresponde un poco con lo que pasa posteriormente en las demás fases de acoso, no se pueden encasillar todas las situaciones a este tipo de acosadores; si bien el aporte es válido, es solo una de las maneras en que se puede presentar el acoso en esta fase inicial, sin que sea posible excluir los conflictos o incidentes críticos.

Como vemos, esto responde a un acoso deliberado y fríamente planeado por el acosador, que asume comportamientos perversos frente a quienes rechacen su autoridad o representen una amenaza para sus intenciones. Esta puede ser una de las causas de que se inicie un proceso de acoso laboral, sin embargo en esta fase se está

---

[71] *Ibid*. Pág. 58.

[72] Parés, Marina. *Op. cit.* Pág. 53.

hasta ahora describiendo la primera etapa del *mobbing* y muchos autores piensan que aún no se configura el *mobbing* como tal. Este se da desde la segunda fase.

4.2. Acoso y estigmatización

Esta es la fase en que se presenta el acoso propiamente dicho con todas sus manifestaciones. Tras el conflicto, la persona que ha sido "elegida" por el acosador empieza a sentir los cambios que se generan en la organización. Después de varios incidentes, y con el transcurso del tiempo, la persona empieza a estar sometida a un proceso de acoso que al principio va a generar gran confusión, pues de ser bien aceptada pasa a sufrir el rechazo de sus compañeros y muchos otros eventos conflictivos. En esta fase la persona es señalada y satanizada y se empezará por mostrar conductas hostiles y de degradación hacia ella y hacia su labor en la empresa. Para Leymann[73] la manipulación agresiva es la principal característica de esta fase.

Jurídicamente esta fase es la más importante, ya que es en la que se configura la vulneración de diferentes derechos de la persona según el comportamiento de que se trate. Aunque más adelante haremos una descripción detallada, podemos afirmar que en esta etapa se pueden ver vulnerados derechos como la dignidad humana, la integridad física y moral, así como el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

En esta fase se responde a la pregunta de en qué consiste exactamente el acoso laboral. Para ello es necesario reconocer una serie de conductas que, realizadas de manera continua, pueden causar nefastas consecuencias en la víctima. Para tal efecto, la Ley 1010 de 2006 describe seis modalidades de acoso, a saber: maltrato

[73] Leymann, Heinz. *Op. cit.*, 1990. Pág. 7.

laboral, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. La clasificación, sin embargo, no es taxativa, pues pueden presentarse otro tipo de situaciones; tampoco es exclusiva ni excluyente puesto que las modalidades se pueden cruzar entre sí y se pueden presentar todos los comportamientos a la vez.

Antes de empezar el análisis sobre las modalidades del acoso es importante articularlas con las modalidades establecidas por Iñaki Piñuel,[74] a fin de encontrar un orden lógico y evidenciar algunas carencias de la Ley 1010 en este aspecto.

4.2.1. Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse debidamente

Se considera que en este punto se manifiesta una conducta por omisión, es decir, no se le dan malos tratos sino que por el contrario se le impide actuar dentro de la organización. La consecuencia final de este tipo de comportamientos es que la víctima va a tener problemas al momento de incriminar al acosador, pues faltará la prueba objetiva que demuestre un daño causado. Este tipo de situaciones son dirigidas a cambiar los roles y ayudan al victimario a "demostrar" que quien tiene la culpa de la mala situación por la que se atraviesa es la víctima, ya que no se relacionaba de manera adecuada. Algunas manifestaciones de este tipo de comportamientos son: interrumpir sus conversaciones, ataques verbales mediante los cuales se critican los trabajos realizados, amenazas verbales o por escrito, se ignora su presencia o se rechaza todo tipo de contacto físico o visual.

---

[74] Piñuel, Iñaki. *Op. cit.*, 2001. Págs. 72-74.

4.2.2. Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales

Como vimos anteriormente, al configurarse el *mobbing*, el acosador que deliberadamente planea este tipo de conductas trata de poner de su parte a todas las personas que están dentro de la organización y con ello no solo logra una ausencia absoluta de solidaridad hacia la víctima sino que se fortalece para continuar con las humillaciones y vejaciones hacia la persona. Entre los comportamientos que se destacan encontramos: no hablarle, asignar un puesto de trabajo alejado de los compañeros y prohibir o restringir el trato con otras personas de la empresa. Este tipo de conductas se pueden realizar tanto de forma activa, como cuando se le prohíbe expresamente el trato, o de manera pasiva u omisiva, cuando simplemente se le ignora o se le asigna un puesto de trabajo lejos de sus otros compañeros.

4.2.3. Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación laboral o personal

Este tipo de conductas tienden a ser contundentes y, de tener éxito, hacen que no sea necesario realizar otro tipo de acciones posteriores. La persona ya se encuentra humillada y, ante la intervención de la empresa o de un conciliador, no tendrá prueba del acoso, pues esta tipología de conductas no solo invierte los roles sino que crea tan mal ambiente laboral que la víctima no tendrá salida alguna. Tales comportamientos, por ejemplo, son: calumniar a la persona, hacer circular rumores sobre la víctima, burlarse, atribuirle enfermedades mentales, imitar sus gestos y comportamientos, excluirle por razones de su ideología política, religiosa o por su orientación sexual, monitorear continuamente sus acciones, acosarle sexualmente, etc.

La lista parece no tener fin, pues este tipo de comportamientos son supremamente abusivos y degradantes hacia la persona.

En estos contextos encontramos vulneraciones graves a derechos fundamentales como la honra, la dignidad, la integridad sexual, la libertad de cultos, la libertad de locomoción y el derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Como vemos, se trata aquí de un acoso discriminatorio en el que se utiliza a la víctima de manera distinta a los demás, haciéndola materia de calumnias e injurias que logran vulnerar hasta tal punto estos derechos que le queda muy difícil protegerse de daños consolidados ante los demás y se invierte la carga, pues una vez corrido el rumor, le corresponde a la persona entrar a defender su honra y su intimidad.

4.2.4. Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional

Se trata en general de actos omisivos o pasivos de *mobbing*, es decir que no se manifiestan mediante agresiones o comportamientos activos del acosador sino que este no le ofrece o comparte labores con la víctima; son omisivas las conductas tendientes a ignorar al trabajador o a darle un trato impersonal. Son conductas que no se evidencian con facilidad y que tienden a confundir a la víctima.

Estos comportamientos, como lo vimos anteriormente, pueden afectar a la persona en tanto ser humano, vulnerando varios de sus derechos fundamentales, o se pueden manifestar por medio de un deterioro de sus condiciones laborales. Como manifestaciones encontramos: no asignar trabajo a la persona, asignarle tareas inútiles o inferiores a sus capacidades, obligarla a ejecutar trabajos humillantes o asignarle tareas imposibles, para posteriormente desacreditarla.

Este tipo de maltrato vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas e impide que la persona obtenga su realización personal por medio del trabajo que ejecuta. También puede llegar

a consecuencias como el síndrome del quemado o *burn out*, ya que frustra profesionalmente a la persona.

4.2.5. Actividades de acoso que afectan la salud física o psíquica de la víctima

Este tipo de acoso es menos frecuente dentro de las conductas de *mobbing*, ya que son aquellas que dejan un rastro o una huella y que pueden ser fácilmente objetivadas; es decir, cuando se presenta una agresión física y hay testigos, la conducta se realizó en sí misma sin importar si hubo o no consecuencias para la víctima. Recordemos que el acoso laboral consiste en situaciones objetivas. Por eso nos presenta problemas el término "acoso psicológico", porque no es fácil (aunque tampoco imposible) objetivar las consecuencias psicológicas, mientras que cuando hubo agresión física las consecuencias son fácilmente reconocibles.

Como conductas de este tipo, encontramos: se obliga a realizar trabajos peligrosos o nocivos para la salud, se amenaza o se agrede físicamente, se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o se le agrede sexualmente. Estas conductas, como vemos, vulneran el derecho a la integridad física, la dignidad y potencialmente pueden afectar el derecho a la vida de las personas que se ven expuestas a riesgos de esta magnitud.

Esas fueron las categorías establecidas por Iñaki Piñuel y que en general son aceptadas por la doctrina. Ahora bien, la Ley 1010 nos ofrece las siguientes modalidades.

- **Maltrato laboral**

Esta primera modalidad establecida por la Ley 1010 es la más completa y la que compila los actos generales del acoso laboral; así, define el acoso laboral como: "Todo acto de violencia contra la

integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral".

Como podemos ver, esta conducta se refiere a todos aquellos comportamientos no especificados en las otras modalidades de acoso. Se considera que es una categoría muy amplia en la que finalmente caben todo tipo de comportamientos, ya que lo que hace que una conducta sea considerada como acoso es precisamente la vulneración de los derechos protegidos por la Ley 1010 de 2006. Lo importante para resaltar en este punto es la inclusión de la violencia física como parte de las conductas de acoso y, como lo decía Piñuel, la desacreditación del trabajador frente a la empresa y frente a sí mismo. El problema que se evidencia es la amplitud de esta modalidad, pues la expresión "todo comportamiento" es amplia y ambigua y, por lo tanto, se debe analizar de una manera objetiva para que las víctimas del acoso puedan demostrar la vulneración a la dignidad humana.

- **Persecución laboral**

Esta segunda conducta descrita en la Ley 1010, aunque también es bastante genérica, va dirigida más al abuso que se pueda emplear del *ius variandi* y se define de la siguiente manera: "Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo

y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral".

Por persecución laboral, el legislador entendió la persecución de un solo fin: la salida del trabajador de la empresa; es decir, se entendió la persecución de un fin hacia el trabajador y no la persecución hacia el trabajador directamente. Es por esto que hablamos de "mal laboral" entendido como toda finalidad de hostigar y causar mal ambiente laboral, distorsionando las relaciones dentro del ámbito laboral, haciendo que el trabajador busque un traslado o se vea obligado a realizar acciones contra su voluntad, etc. Es decir, las finalidades pueden ser complejas o sencillas pero siempre van a buscar un maltrato en las condiciones de trabajo de la víctima.

Además, la Ley expresa una lista de actividades que puede realizar el acosador para la consecución de tal fin (descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios de horario). Como vimos anteriormente en la clasificación realizada por Iñaki Piñuel, las actividades de acoso pueden ser bastantes y de diversos tipos. No solo los comportamientos señalados por el Legislador son los que causan desmotivación laboral, pueden serlo toda la gama de situaciones que vimos anteriormente y resulta arbitrario mencionar solo algunos como si fueran los más graves o los únicos capaces de lograr el objetivo final.

También es importante, a fin de proteger los derechos del trabajador en un ámbito jurídico, catalogar algunos de estos comportamientos como el uso abusivo del *ius variandi*, es decir, de la facultad que tiene el empleador de cambiar las condiciones de trabajo de sus empleados siempre y cuando se requiera.[75] Esto en caso de presentarse *bossing*, es decir, acoso de parte del empleador

---

[75] Escobar Henríquez, Francisco. *La violencia en el trabajo y el acoso laboral en la Ley 1010*. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. IV Concurso de Formación Judicial Inicial

hacia el subordinado. La persecución laboral en este caso también excluye que esta modalidad se pueda presentar en situaciones de acoso horizontal o vertical inverso, es decir de un compañero a otro o del subordinado al superior jerárquico, ya que ellos no tienen las capacidades para desarrollar este tipo de comportamientos en medio de una situación de *mobbing*.

- **Discriminación laboral**

Esta definición se entendió igual que cualquier forma de discriminación pero se aterrizó en el lugar de trabajo de la siguiente manera: "Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral".

Aunque esta definición no va más allá de la descrita en el artículo 13 de la Constitución, resulta interesante la definición que otorga la Ley 1010 ya que indica la carencia de razonabilidad solamente desde el punto de vista laboral. Hay que entender entonces en este apartado que las discriminaciones que se generen en el lugar de trabajo deben obedecer a criterios fácilmente objetivables, como por ejemplo el valor del salario dependiendo de las cualidades de la persona que lo ejerza, sus aptitudes y la carga del mismo. Es de recordar que las personas que sean paranoicas o quieran aprovecharse de su condición para alegar situaciones de acoso laboral pueden entender el trato diferenciado como un criterio de discriminación, por lo que los instructivos sobre las labores y los perfiles de quienes las ejercen deben estar claramente establecidos en las empresas a fin de evitar denuncias temerarias en esta materia.

---

para Magistrados, Magistradas, Jueces y Juezas (sic) de la República, promoción 2009. Consejo Superior de la Judicatura.

Cabría resaltar que no constituyen discriminación con carácter negativo las contrataciones que se hagan en virtud de la ley de primer empleo, las que favorecen la contratación de personas discapacitadas ni todas aquellas que propendan por la inclusión de personas excluidas de los espacios laborales.

- **Entorpecimiento laboral**

Son todas aquellas conductas que mencionamos como "omisivas" y que por lo tanto son difícilmente denunciables y detectables por las personas que comparten el ambiente laboral. La Ley 1010 la ha definido como "toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos".

Estos son aquellos comportamientos que hemos catalogado como de omisión, ya que el acosador, si bien no ejerce una presión directa sobre la víctima e impide que esta se dé cuenta de lo que está pasando, en realidad está obstaculizando su labor en la empresa. Las consecuencias pueden ser graves para la producción de la empresa ya que si se llega a ocultar información importante pueden acarrearse graves consecuencias que recaerán sobre la víctima.

En este punto es importante la realización personal de quien resulta acosado, pues las consecuencias pueden extenderse a que la persona se sienta inútil y ella misma busque un cambio de empleo. Como vemos, son actitudes que tienden a la desmoralización y pérdida de autoestima de la persona, lo cual le puede dejar secuelas de por vida e impedirle la realización de otro tipo de trabajos.

- **Inequidad laboral**

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador: la definición en este punto es corta y puede tratarse dentro del ámbito de la discriminación laboral, ya que estamos frente a un trato discriminatorio. Sin embargo, la palabra inequidad es muy amplia y nos puede llevar a indeterminaciones dentro del derecho. Este tipo de conducta de acoso que consiste en otorgar al trabajador labores inferiores para las que él está capacitado o tareas imposibles de cumplir, sería mejor identificarlo como discriminación para que se vea acogido a todas las disposiciones de impedir un trato discriminatorio.

- **Desprotección laboral**

Por último, la Ley 1010 entiende esta conducta como una de las que constituirían acoso laboral: "Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador".

La desprotección laboral, entendida como la violación de normas en riesgos profesionales y salud ocupacional, no solamente se enmarca dentro del acoso sino que es referida a una responsabilidad del empleador, que por ejercer como tal tiene a su cargo el riesgo que pueda tener el trabajador dentro de la empresa.

La legislación nacional es clara en este sentido ya que establece que el empleador tiene unos deberes de protección frente al trabajador. La desprotección laboral genera una violación de sus obligaciones y una consecuente responsabilidad por la desprotección causada. Además, se podría configurar como un delito penal, ya que podrían generarse lesiones personales e incluso intento de homicidio, o como un homicidio preterintencional propiciado por el descuido de las obligaciones del empleador.

Estas circunstancias se pueden presentar incluso fuera del marco del acoso, ya que un empleador que no cumpla con las normas de riesgos laborales pone en riesgo a la generalidad de la empresa y no solamente a una persona o a un grupo determinado de personas. En caso de que la desprotección estuviera dirigida hacia un solo sujeto estaríamos en presencia de una discriminación que lo excluye de la protección debida del empleador hacia el trabajador.

Este tipo de circunstancias, sin embargo, son raras en acoso laboral ya que este consiste en lo que ya hemos denominado un "crimen perfecto", en el que las consecuencias tienen que ser lo menos visibles posible para evitar una responsabilidad del acosador. En cualquier caso, la desprotección laboral da lugar a una responsabilidad del empleador independiente del sistema de riesgos laborales a que esté afiliado, y es independiente de la obligación por la que respondan las ARL, por lo que genera una mayor responsabilidad para el empleador que generó el riesgo o no ejerció los actos de prevención.

Es de anotar que no haría falta incluir la desprotección laboral en esta ley, ya que la misma está prevista en el Código Sustantivo del Trabajo como una obligación del empleador; sin embargo, podría constituirse como una de las motivaciones para el empleador de emprender las acciones preventivas no solo en materia de acoso laboral sino de todos los tipos de riesgos a los que estén expuestos los trabajadores.

4.3. Intervención de las autoridades de personal

Debemos anotar que para Leymann esta es la fase "oficial" del problema, es decir, cuando el mismo problema abandona el ámbito privado de la dañina relación creada entre acosador y víctima y se hace pública, dando lugar a la intervención de la organización. Existen dos problemas fundamentales en esta fase: el primero,

que la autoridad que intervenga muy seguramente ha sabido del problema por el desprestigio que ha recibido la víctima del acoso y, por lo tanto, acudirá con cierta prevención respecto a ella. El segundo problema que se puede presentar en esta fase es que comúnmente la víctima va a tener la tendencia a sentirse culpable y a responsabilizarse de actos u omisiones que nunca ha cometido, o si los ha cometido, ha sido bajo la presión del acoso.

Se considera que en esta fase se debe trabajar de manera más amplia en las empresas colombianas ya que, si bien se debe establecer un comité, es importante que las reglas de la conciliación se sujeten a aquellas que se realizan en materia laboral, impidiendo así que se realicen acuerdos sobre derechos fundamentales o irrenunciables. Al no mencionar los mecanismos se entiende que bajo los parámetros de la Ley 1010 se está trabajando en una conciliación *sui generis*, por lo que deberían estar mejor regulados los parámetros en que se debe desempeñar. También es importante evaluar hasta qué punto estos comités permiten la conciliación sobre derechos tan importantes como la dignidad humana y hasta qué punto tienen independencia y objetividad estando integrados por empleados o incluso jefes dentro del equipo de trabajo. Aunque la Ley 1010 no establece una regulación específica al respecto, se considera que se deben dar unas pautas específicas que tengan en cuenta las situaciones por las que pasa la víctima, a fin de evitar una doble recriminación que termine en el silencio y, por tanto, en la impunidad frente a estos casos.

Es importante anotar que, si bien los comités son una manera "pacífica" de solucionar los conflictos entre las partes, por la misma vaguedad de la Ley se les privó de alguna facultad preventiva, de manera que, como eje de funcionamiento, deberían tener no solo la resolución de conflictos que muchas veces van a ser difíciles de superar, sino que deberían estar encaminados a talleres y prácticas

sanas de prevención e intervención rápida en conflictos surgidos dentro de la empresa.

Otro tema que es importante tener en cuenta dentro de esta fase es que no hay que olvidar que ciertas prácticas de las empresas tienden no solo a incrementar sino a reproducir las prácticas de acoso. Tales son las prácticas de *management* y *neomanagement* mediante las cuales las empresas, a fin de obtener mejores resultados, llegan a acosar de tal manera a sus víctimas que pueden terminar incluso en suicidios.[76] Aunque este tema lo abordaremos a fondo más adelante es importante tener en cuenta que los comités deberían servir también para intervenir cuando la empresa establece este tipo de políticas.

El problema principal que encuentra Leymann en esta fase es que la víctima ya se encuentra estigmatizada, por lo que le será más difícil (si aun ni ella misma lo cree) probar que es la víctima dentro de todo el proceso de acoso que se surtió.

4.4. Fase de expulsión

Esta fase, aunque es vista como la fase final del acoso, ya que es aquella por medio de la cual el acosador consigue su objetivo de lograr el mal laboral del trabajador, debemos evaluarla desde dos perspectivas: desde la forma como la persona resulta excluida o como un punto de partida de las futuras consecuencias que va a tener la víctima en su vida laboral y personal.

Como exclusión del mundo laboral, este se puede dar de diversas maneras: despidos, renuncias, jubilaciones anticipadas, dictámenes de invalidez o la muerte de la persona. Generalmente

[76] Montaño, Luis. "Nuevos modelos organizacionales y violencia en el trabajo". En: Peña, F., Ravelo, P., y Sánchez, S. *Cuando el trabajo nos castiga: debates sobre el* mobbing *en México*. México: Ediciones y Gráficas EON. Pág. 65.

el acosador va a buscar la renuncia del trabajador. Sin embargo, y gracias a las consecuencias físicas y psicológicas a las que pueda llegar la situación de acoso, se pueden dar los dictámenes de invalidez o el suicidio del trabajador.

Esta fase trae graves repercusiones en la vida, ya que es el momento en que se altera el equilibrio socioemotivo y psicofísico de la víctima, generando consecuencias físicas y psicológicas a mediano y largo plazo, dando paso, en algunos casos, a la exclusión de la vida laboral.[77] Tampoco hay que olvidar que la exclusión del mundo laboral se puede ver continuada en caso de que el acosador insista en el mal laboral de la víctima expandiendo su mala reputación y dando malas referencias laborales.

Al acudir a ayuda médica y psicológica el diagnóstico se puede dar de una manera incorrecta y llegar a conclusiones tales como personalidad paranoica, maniaca depresiva o con alteraciones del carácter, sin hacer relación alguna con el entorno laboral,[78] lo cual dificulta visiblemente la recuperación y la superación de los vejámenes sufridos por la víctima del acoso. Es importante anotar que este tipo de diagnósticos también dificultan la protección judicial, ya que excluyen el daño físico y moral del entorno laboral.

5. Actores del acoso laboral: aproximación a los perfiles psicológicos y sociológicos de los sujetos que hacen parte de este fenómeno

En el presente capítulo se determinará el contexto en el cual se presenta el *mobbing* para posteriormente determinar los sujetos que participan en su ejercicio.

---

[77] Parés, Marina. *Op. cit.* Pág. 60.

[78] Leymann, Heinz. *Op. cit.* 1996. Págs. 165-184.

En primer lugar, cabe destacar el ámbito de aplicación de la Ley 1010 de 2006 establecido en el parágrafo del artículo 6 de la Ley: "Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente Ley son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral".

Como se puede apreciar, esta disposición excluye la aplicación de la norma a relaciones de carácter no subordinado como el trabajo de contratistas, independientes y cooperados, por lo que la disposición fue demandada por inconstitucional, ante lo cual se pronunció la Corte Constitucional mediante Sentencia C-960 de 2007,[79] hallando exequible la disposición al considerar la subordinación como un elemento fundamental para que se presenten las situaciones de acoso laboral y, por lo tanto, para que opere la protección legal. No obstante, el Tribunal Constitucional condiciona la Sentencia a los casos en los cuales se configura el contrato realidad, y entra a operar plenamente la Ley 1010 de 2006.

Tanto el articulado de la Ley como su interpretación por la sentencia constitucional generan entonces más dudas sobre el contexto de aplicación que certezas al respecto, principalmente porque no se adapta a la realidad de los modelos de flexibilización laboral que han generado situaciones de vinculación distintas tales como el trabajo independiente y el cooperado. La interpretación consistente en que la subordinación es un elemento fundamental para la existencia del acoso laboral restringe su aplicación a los casos de acoso vertical o *bossing*, desconociendo que existen situaciones de acoso horizontal (entre compañeros) y acoso vertical inverso (de los subordinados al superior jerárquico). De igual manera, resulta contrario al objeto de la Ley y a la protección efectiva de los

---

[79] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 14 de noviembre de 2007. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

sujetos dentro de las relaciones de trabajo que antes de acudir a las medidas preventivas de la Ley se tenga que demandar la existencia del contrato realidad y solamente una vez con la sentencia en firme pueda entrar a operar la Ley 1010 de 2006, esto agravado por el corto tiempo de prescripción que tiene la norma para la denuncia de este tipo de actos.

Una de las situaciones jurídicas más complicadas en la materia se presenta entonces frente al trabajo cooperado, pues al no ser subordinado no se encontraría amparado por la norma; sin embargo, teniendo en cuenta que estas cooperativas están obligadas al pago de riesgos laborales, y en virtud de la aplicación sistemática de la Ley, dicha cobertura debería incluir la previsión de riesgos psicosociales.[80]

Desde la primera normatividad que en Colombia dio nacimiento a las Cooperativas de Trabajo Asociado, la Ley 79 de 1988, se definió a la cooperativa como "la empresa asociativa sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general".[81]

---

[80] Ministerio de la Protección Social. Concepto 1946 de 2004: "Es claro que por expreso mandato del parágrafo 1 del artículo 103 de la Ley 633 de 2000 y el artículo 4 del Decreto 2400 de 2002, los asociados a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado deben estar afiliados al Sistema de Riesgos Profesionales y, en este sentido, si una cooperativa de trabajo asociado o una precooperativa afilia a sus asociados y cotiza por ellos a una ARP independientemente de la actividad a que se dediquen, ésta se encuentra en la obligación de asumir el riesgo cubierto con la afiliación y el pago de la cotización, pues no es de recibo que la ARP argumente que no está facultada para ello después de afiliar a la persona y recibir su cotización".

[81] República de Colombia. Ley 79 de 1988. Artículo 4.

En torno al régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, la misma norma dispuso[82] que en las Cooperativas de Trabajo Asociado dicho régimen debe ser establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se origina en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no está sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes.

El artículo anterior, junto con otros de la Ley 79 de 1988, fue demandado ante la Corte Constitucional, quien se pronunció sobre su exequibilidad en la sentencia C-211 de 2000, aludiendo a la naturaleza jurídica, la definición y los rasgos característicos de esta forma particular de vinculación. En el fallo, la Corte dejó sentado que en las Cooperativas de Trabajo Asociado se rompe con el esquema tradicional de las empresas lucrativas de la economía de mercado en las que unos son los empleadores y otros los trabajadores, pues en aquellas esas dos categorías de personas no existen ya que los trabajadores son los mismos socios y dueños de la empresa:

> Las cooperativas de trabajo asociado se diferencian de las demás en que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador. Siendo así, no es posible hablar de empleadores por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente. Esta es la razón para que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les apliquen las normas del Código Sustantivo del Trabajo, estatuto que regula solamente el trabajo dependiente. Ello quiere decir que en esta clase de organizaciones no se verifican los elementos propios del contrato de trabajo

[82] República de Colombia. Ley 79 de 1988. Artículo 59.

> porque, en primer lugar, no se observa la existencia de las dos partes que lo conforman, es decir, trabajador y empleador y, en segundo lugar, tampoco se verifica el elemento de la subordinación precisamente porque están ausentes relaciones jerárquicas.

En la última normatividad que se expidió en el país sobre las Cooperativas de Trabajo Asociado, la Ley 1233 de 2008, se introdujo una novedad importante de mencionar cuando establece que el régimen de trabajo asociado cooperativo se debe regir de acuerdo con los postulados, principios y directrices de la OIT relativos a las relaciones de trabajo digno y decente, la materia cooperativa y los principios y valores universales promulgados por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI). Ahora bien, cuando la Ley 1233 de 2008 expresa que el régimen de trabajo asociado cooperativo debe sujetarse a los postulados, principios y directrices de la OIT relativos a las relaciones de trabajo digno y decente, está haciendo alusión a la Agenda Hemisférica para la Promoción del Trabajo Decente 2006-2015, abordada en la XVI Reunión Regional Americana de la OIT, llevada a cabo en Brasil en mayo de 2006, y elaborada por mandato de la IV Cumbre de las Américas, celebrada en Argentina, en noviembre de 2005. En dicha Agenda se dice lo siguiente: "Este Programa gira en torno al reconocimiento del trabajo decente como un objetivo global, entendiendo, por tanto, que todos los hombres y mujeres del mundo aspiran a conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad".[83]

---

[83] OIT. "Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015". Informe del Director General. 2006. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_081003.pdf (27 de marzo de 2012).

Así las cosas, si bien las Cooperativas de Trabajo Asociado se han estructurado desde el siglo XIX, su actual forma de manifestación consistente en la venta de servicios lejos de las esferas de fábricas y las formas de trabajo propias de la modernidad, se estructura como una forma postmoderna de trabajo pues no implica la subordinación a un solo empleador sino que se abre hacia nuevas formas de explotación del trabajo, creando nuevas formas de comprender las esferas de lo laboral obligando al ordenamiento jurídico a establecer nuevas legislaciones y regulaciones que le permitan adaptarse a los preceptos básicos del Estado de derecho en el que nos encontramos.

Respecto a la primera, el ordenamiento constitucional colombiano consagra el trabajo en general, tanto el subordinado o dependiente como el independiente, como uno de los valores y propósitos del Estado y uno de los principios fundantes del mismo, junto con el respeto de la dignidad humana, la solidaridad de las personas y la prevalencia del interés general. En el mismo sentido, el artículo 25 superior consagra el trabajo en su doble dimensión de derecho y obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado; y hace referencia al derecho que tienen todas las personas a un trabajo en condiciones dignas y justas. Pero además del trabajo, la solidaridad también juega un papel decisivo para el logro de un orden económico y social justo; por esta razón, las organizaciones asociativas y solidarias encuentran pleno respaldo constitucional.

Así por ejemplo, el artículo 1 determina que "Colombia es un Estado social de derecho (...) fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general"; el artículo 38 garantiza "el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad"; el artículo 57 autoriza al Legislador "para establecer los estímulos y los medios

para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas"; el artículo 58 prescribe que "el Estado protegerá y promoverá las formas asociativas y solidarias de propiedad"; el artículo 60 establece el derecho que tienen los trabajadores y "las organizaciones solidarias y de trabajadores" para acceder a la propiedad accionaria; el artículo 103 ordena al Estado contribuir a "la organización, promoción y capacitación de las asociaciones (…) comunitarias"; el artículo 189 contempla la inspección, vigilancia y control por parte del presidente de la república "sobre las entidades cooperativas"; el artículo 333 le impone al Estado fortalecer "las organizaciones solidarias y estimular el desarrollo empresarial".

Ahora bien, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-211 de 2000, precisó que el trabajo asociado es una tercera modalidad de trabajo, diferente al asalariado y al independiente; y que la protección que la Constitución ordena dispensar al trabajo, y la garantía de los derechos mínimos irrenunciables, no se ven menguados con esta modalidad de trabajo porque son los mismos asociados quienes deben establecer sus propias reglas para que aquel se desarrolle en condiciones dignas y justas que les permitan mejorar su nivel de vida y lograr no solo su bienestar sino también el de la comunidad.

Así las cosas, la protección constitucional al trabajo no es exclusiva del subordinado, sino de este en todas sus modalidades y, en consecuencia, los principios mínimos fundamentales contenidos en el artículo 53 de la Carta Política deben ser respetados y garantizados en las Cooperativas de Trabajo Asociado pues rigen igualmente para todas las modalidades de trabajo. Al respecto, en la Sentencia T-475 de 1992 la Corte indicó:

> No solo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no

> subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución más que al trabajo como actividad abstracta protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado "en todas sus modalidades". (CP art. 25)

Igualmente, en la Sentencia C-055 de 1999 expresó que los principios del artículo 53:

> Configuran el suelo axiológico de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre, a los cuales debe sujetarse el Congreso en su actividad legislativa, al igual que el aplicador o intérprete de las disposiciones de ese orden y la sociedad en general (…). No pretende una ciega unificación normativa en materia laboral que desconozca la facultad del legislador de establecer regímenes diferenciados mas no discriminatorios, atendiendo a las particularidades concretas de las relaciones de trabajo que se pretenden regular. Su finalidad es la de exigir al legislador la consagración uniforme en los distintos regímenes de los principios mínimos fundamentales que protegen a los trabajadores y la manera de garantizarlos, en aras de hacer efectivo el principio de igualdad ante la ley.

Ello quiere decir que los derechos fundamentales pregonados en el artículo 53 deben ser respetados y garantizados en las

Cooperativas de Trabajo Asociado. De no entenderse así, habría que sostener inválidamente que la Constitución discrimina a los trabajadores o, en otras palabras, que protege solamente a unos, lo cual no se ajusta con una interpretación sistemática y teleológica de los artículos 25 y 53 del estatuto superior. Y es que derechos fundamentales como el de la igualdad de oportunidades, el de una justa y equitativa compensación del trabajo en forma proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, el principio de favorabilidad a favor del trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, el derecho a la capacitación, al descanso necesario, a la seguridad social, entre otros, no son ajenos a ninguna clase de trabajo. Dicho lo anterior se puede afirmar que el trabajo asociado goza de la misma protección que la Constitución Política ordena dispensar al trabajo dependiente regulado en el Código Sustantivo del Trabajo. En ese orden, exigir la presencia de subordinación para que se configure acoso laboral supone dejar por fuera del ámbito de aplicación de la Ley 1010 una forma de trabajo protegida constitucionalmente: el trabajo asociado, limitando así el ámbito de aplicación de normas y principios de origen moderno a instituciones con el mismo origen excluyendo aquellas que presentan formas jurídicas distintas.

Sin embargo, bajo la interpretación constitucional quedaríamos sujetos a la presunción de que las Cooperativas de Trabajo Asociado en realidad esconden relaciones laborales, situación que no puede tener sustento de una manera general sino que debe ser evaluada caso por caso. De esta manera, teniendo en cuenta que el acoso laboral supone una vulneración al derecho a la dignidad humana, el mismo se puede presentar incluso entre aquellas personas que unen esfuerzos para lograr un bien común así como lograr la venta de servicios fuera de los espacios de las fábricas propios de la modernidad.

Resulta importante resaltar que la falta de previsión del acoso laboral como un riesgo psicosocial para contratos distintos a los de trabajo, desconoce la Resolución 2646 de 2008, mediante la cual se establece, en su artículo 2, que la misma “se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares”. Considerando esta circunstancia cabría preguntarse si por interpretación podríamos incluir el acoso laboral dentro de los distintos tipos de contratos. Una conclusión preliminar que podemos establecer tras el análisis anterior es que a la Ley 1010 le faltó claramente más articulación con otras normas que regulan las relaciones laborales y los riesgos psicosociales, por lo que se torna incompleta en muchas de sus aplicaciones.

A continuación, resulta pertinente ubicar quiénes son los actores dentro del acoso laboral: en primer lugar tenemos entonces un contexto que es el lugar de trabajo. Este lugar puede ser más o menos favorable para incidir en situaciones de acoso dependiendo de su organización o de sus exigencias de producción. En segundo lugar tenemos al acosador, que es uno o varios sujetos dentro de la empresa, entre ellos directivos, empleados o subordinados, dependiendo del tipo de acoso del que se trate. En tercer lugar tenemos al acosado o víctima, estos pueden ser una o varias personas dentro de la organización y serán quienes sufran los vejámenes y las consecuencias físicas y psicológicas del acoso. Por último, tras revisar los datos sobre las incidencias del acoso, concluiría que otro actor

dentro del acoso laboral es la sociedad misma, ora como víctima (ya que los costos económicos y sociales son de grandes proporciones), ora como victimaria (al no crear los mecanismos idóneos para evitar la impunidad en los casos de acoso laboral e ignorar el tema permitiendo su propagación).

Ahora analizaremos el perfil de cada uno de estos actores y al final analizaremos cómo la Ley 1010 puede potencializar o neutralizar las conductas y la reacción ante el acoso laboral.

Aunque no puede ser exacto el determinar los perfiles de cada uno de los actores del acoso laboral, varios autores dentro de la doctrina han tratado de definir los perfiles de acosador y víctima con el fin de obtener un acercamiento más claro al porqué de las situaciones de acoso.

5.1. El acosador

La pregunta que se plantea frente al acosador es quién acosa a quién. Según Freud, un grupo constituye una entidad con sus propios comportamientos, distintos a los de cada individualidad,[84] por lo que es importante distinguir si estos se presentan de manera horizontal (entre compañeros) o de manera vertical (con respecto al superior jerárquico).

El acoso horizontal se presenta generalmente porque los grupos "tienden a igualar a los individuos y a soportar mal la diferencia",[85] por lo que los comportamientos de racismo, sexismo y envidia son comunes en las relaciones con los compañeros. En este punto resulta de suma importancia la competencia del superior jerárquico para aliviar estas diferencias y su imparcialidad y capacidad para resolver los conflictos surgidos entre sus subordinados, al ser él el

[84] Hirigoyen, Marie France. *Op. cit.*, 1999. Pág. 47.

[85] *Ibid*. Pág. 47.

punto de apoyo de las personas víctimas dentro de este proceso. Además, se considera que la Ley 1010 de 2006 no es clara en la obligación del empleador de velar por el respeto de los derechos fundamentales entre sus subordinados, por lo que podría quedar sin responsabilidad frente a los casos de acoso. Como consecuencia, dentro de los reglamentos de las empresas debería enfatizarse el respeto de los derechos humanos e incluirse a personas diversas dentro de la organización con el fin de propender por nuevas formas de trabajo y de adaptación de la sociedad a nuevas circunstancias como el homosexualismo, así como dar acceso a la mujer a otro tipo de trabajos, distintos a los que tradicionalmente se le limita.

Otra forma de acoso es la que se da de un subordinado a su superior jerárquico. Aunque parezca extraño y sea poco común, esta situación se puede presentar con una dirección leve o cuando un compañero es ascendido, situación que tampoco contempla la Ley 1010 y que debería preverse en situaciones actuales tales como en las Fuerzas Militares, donde las mujeres están obteniendo puestos de mando. Algo similar sucede también en las actuales condiciones de trabajo donde el cambio de lugar de desempeño y las uniones de empresa tienden a mover los puestos de mando dentro de las organizaciones.

Por último, tenemos la situación más frecuente: cuando un superior agrede a un subordinado en ejercicio abusivo del poder y aprovechando las situaciones en las que el empleado necesita de su trabajo para poder sobrevivir. Esta situación, si bien es prevista por la Ley 1010, resulta insuficientemente tratada, ya que desconoce situaciones reales como la dificultad de la conciliación dentro de la misma empresa.

Aunque estas son las conductas más frecuentes de acoso a nivel grupal, es de anotar que hay casos en los que el acosador tiene un perfil específico que favorece este tipo de situaciones, aunque no podemos decir que necesariamente todos responden a estos

parámetros. También es importante resaltar que no cualquier persona es acosadora, por lo que delimitar aspectos de su personalidad nos permitiría también determinar la existencia o no de acoso.

Generalmente los acosadores son personas con alteración del sentido de la moral, sin sentido de culpabilidad, agresivos, cobardes, mentirosos, compulsivos y con gran capacidad de improvisación, mediocres profesionalmente y suelen tener complejo de inferioridad.[86] También se han analizado en la doctrina[87] otras características tales como capacidad de encanto, narcisismo (en el sentido de no asumir responsabilidades ni aceptar la crítica), mitomanía, incapacidad de hacerse responsable y ejecutor de manipulación sistemática; en conclusión, un ser que funciona por envidias y complejos.

Un grupo de investigadores mexicanos[88] encontró también entre este grupo una figura a la que llamaron el "mediocre inoperante activo", definido como aquel que es el iniciador del acoso hacia el extraño y configura un entorno hostil en el trabajo, reproduciendo así sus prácticas como modelo operativo de la empresa. La aparición de este tipo de personajes resulta auspiciada por nuevas políticas de trabajo que generan competitividad e individualismo.

La persona que lo lleva a cabo busca mantener su poder y, por algún motivo, la víctima le resulta una "amenaza". Un liderazgo mal ejercido puede convertir cualquier situación laboral en fuente de riesgo. Por otro lado, estos acosadores buscarán por todos los medios que la víctima se sienta culpable de su propia situación, evitando así cualquier tipo de solidaridad que se pueda presentar con respecto a los otros compañeros.

---

[86] *Ibid*. Pág. 114.

[87] Piñuel, Iñaki. *Op. cit.*, 2001. Págs. 155-169.

[88] Parés, Marina. *Op. cit.* Pág. 48.

Aunque no es lo más común que se dé, se puede presentar que el acoso sea cometido por un grupo de personas, siempre que tengan una identidad, una unidad de acción y de grupo y una idéntica posición frente al atacado.[89] Es importante entonces verificar la existencia de esta unidad en la finalidad común, por lo que no pueden ser considerados actos de acoso el desorden de un supervisor o situaciones aisladas de conflicto de una persona frente a la organización. Según Velásquez, el acoso se da en todas sus formas por relaciones asimétricas, sea por posición jerárquica, estatus social, conocimiento de las formas de la empresa y razones de discriminación tales como sexo, raza o religión. Se considera esta apreciación goza de lógica, ya que quien ejerce los actos de acoso necesita de apoyo y de impunidad dentro de la organización.

5.2. La víctima

Los actos de acoso en el lugar de trabajo suelen ser tan comunes que la víctima puede ser cualquier persona, sin necesidad de sufrir alguna patología en particular. Al contrario, como lo indica Hirigoyen,[90] son personas que reaccionan frente al autoritarismo y que generalmente presentan buena disposición e incluso adicción al trabajo, por lo cual se constituyen muchas veces como una amenaza para el acosador. Estas personas suelen tener un elevado nivel de ética, son honrados, rectos, autónomos, con iniciativa, de alta capacitación profesional y populares entre sus compañeros.[91] Algunos autores han encontrado que la víctima puede ser cualquiera que represente un peligro para el acosador. Otros autores las

---

[89] Velásquez, Manuel. *Op. cit.* Pág. 59.

[90] Hirigoyen, Marie France. *Op. cit.,* 2001. Pág. 46.

[91] Góngora, J.J., Lahera, M. y Rivas, M.L. *Acoso psicológico en el trabajo*, mobbing. Pamplona: Fondo de publicaciones Gobierno de Navarra, 2002.

han dividido en tres grupos: envidiables (talentosas y brillantes), vulnerables (necesitadas de afecto y aprobación) y amenazantes (activas y denunciantes, tendientes a imponer un nuevo orden).[92]

Es por esto que el proceso empieza por la descalificación, para luego justificar los actos de acoso en las reacciones de la víctima, llegando al punto en que una persona acosada no puede rendir al máximo de sus capacidades, dándole así la razón al acosador cuando justifica sus actos frente a la víctima.

La determinación de quién es víctima dentro del fenómeno del acoso laboral no siempre es fácil y resulta esencial para su tutela jurídica pues, como lo menciona Hirigoyen,[93] hay que tener cuidado de no confundir a las personas que efectivamente son víctimas, de los paranoicos leves: individuos que por la inflexibilidad de su carácter no suelen aceptar las críticas ni las dificultades, por lo que se sienten fácilmente rechazados y humillados sin experimentar en ningún momento culpa.

En este punto es importante entonces que las leyes que rijan este fenómeno establezcan de manera muy precisa quiénes son las víctimas de esta situación, pues esto nos llevaría a una mejor tutela jurídica y evitaría así las falsas denuncias por acoso laboral. En este sentido, la Ley debe ser objetiva y taxativa frente a los comportamientos que constituyen acoso y es necesario que se evalúen en su integridad las fases del mismo con el fin de determinar su existencia, independientemente de las consecuencias de las víctimas, pues por el principio de buena fe no podemos confundir a las verdaderas víctimas con los paranoicos.

---

[92] Peña, F., y Sánchez, S. "El *mobbing*. Contribuciones del concepto al estudio del trabajo y su organización". En: Peña, F., Ravelo, P., y Sánchez, S. *Cuando el trabajo nos castiga: debates sobre el* mobbing *en México*. México: Ediciones y Gráficas EON. Pág. 35.

[93] Hirigoyen, Marie France. *Op. cit.*, 1999. Pág. 47.

Como ya se mencionó, entre las consecuencias más frecuentes que experimentan estas personas se cuentan el tener que enfrentarse cada día al "otra vez" y, por las condiciones actuales de desempleo, se ven enfrentadas a necesitar el dinero para vivir,[94] por lo que su renuncia no suele presentarse de manera inmediata. Generalmente se apartan, se vuelven apáticos, suelen tener incapacidades temporales por enfermedades tales como úlceras, gastritis, migrañas y depresiones; también empiezan a tener problemas en aspectos como la familia y la pareja y, en los casos más graves, pueden llegar hasta el suicidio.

Hirigoyen, gracias a una encuesta realizada,[95] pudo determinar que el acoso está íntimamente relacionado con formas de discriminación tales como la religión, la raza, las enfermedades o defectos físicos y las inclinaciones sexuales, así como por motivos políticos. De esta manera, se pudo evidenciar que, por ejemplo, las personas pertenecientes a grupos sindicales tienden a sufrir estas situaciones de acoso, así como las sufren más las mujeres que los hombres, y también tienden a padecerlas aún más personas entre los cuarenta y cinco y cincuenta y cinco años.

5.3. La empresa

Otro de los actores en el marco del acoso laboral es la empresa, en tanto constituye el contexto físico y el espacio de relaciones interpersonales donde ocurren los actos de acoso. La inclusión de este actor dentro del acoso laboral no pretende el predicar que la empresa misma sea acosadora, sino que se busca mostrar cómo algunas prácticas utilizadas dentro de las organizaciones favorecen y, en algunos casos, mantienen las situaciones de acoso. Estas prácticas de

[94] Góngora, Lahera y Rivas. *Op. cit.*

[95] Hirigoyen, Marie France. *Op. cit.* 1999.

manejo que favorecen situaciones de *mobbing* o que por sí mismas tienden a causar un daño en la dignidad de los trabajadores, han sido llamadas *management* o *neomanagement tóxico*,[96] que incluye las acciones de la empresa tendientes a lograr unos fines determinados, sin tener en cuenta las necesidades y derechos de los trabajadores.

Estas acciones, sin embargo, pueden llevar al detrimento de la dignidad de los trabajadores y causar situaciones de estrés y *burn out*, lo cual puede tener consecuencias fatales para quienes son expuestos a estas prácticas. Las circunstancias que pueden llevar a estas situaciones son fenómenos como la globalización, la competencia de mercados y las crisis económicas que tienden a monopolizar mercados; las nuevas formas de empleo que persiguen mejorar resultados sin tener en cuenta el factor humano generan tensión y favorecen la perversidad dentro las empresas, a la vez que obligan a los empleados a soportar las circunstancias por las condiciones de desempleo que afrontan la mayoría de los países del mundo actualmente, por lo que la amenaza del desempleo se convierte en una de las armas más poderosas de la organización.

Por otro lado, la empresa propicia los actos de acoso cuando los tolera o en algunos casos los impulsa. Por ejemplo, cuando castiga un rendimiento insuficiente del trabajador pero tolera los actos de irrespeto y violencia entre los miembros de la empresa;[97] también cuando no se evidencia la diferencia entre una amonestación y un trato degradante.[98] Dentro de este sistema empresarial suelen no aceptarse situaciones personales de los trabajadores, anulándolos así como seres humanos, exigiéndoles a tal nivel que cuando las personas no pueden rendir más simplemente son despedidas, sin

---

[96] Piñuel, Iñaki. *Op. cit.*, 2008b. Págs. 84-86.

[97] *Ibid*. Págs. 150-151.

[98] Hirigoyen, Marie France. *Op. cit.*, 2001. Pág. 51.

ningún reconocimiento al esfuerzo realizado, lo que causa malestar y desmoralización de los trabajadores.[99]

Otra forma en que las empresas pueden favorecer los actos de acoso es cuando su desorganización produce situaciones como la indefinición de roles, la inestabilidad en el clima laboral o la falta de legitimidad en las decisiones que se toman. De esta manera, el poder va a ser ejercido de forma desorganizada, produciéndose situaciones de acoso sobre las cuales la empresa no tiene control alguno.

En cuanto a las consecuencias del acoso para la empresa, estas no son despreciables, ya que las secuelas económicas pueden ser graves desde dos puntos de vista: el primero, porque la gestión del conflicto puede disminuir la calidad y cantidad del trabajo; y el segundo, porque los costos del absentismo por el pago de las incapacidades derivadas del conflicto suelen ser altos. En nuestro país esta situación requiere de un estudio más amplio que demuestre económicamente estos efectos, con el fin de que las empresas adopten no solamente reglamentos sino políticas de prevención de esta situación, y así evitar los grandes riesgos que corren bajo las situaciones de acoso laboral y, en general, de los riesgos psicosociales.[100]

Aunque todo acoso comienza como un conflicto, el mismo se puede generar o agravar por la deshumanización de las relaciones laborales y la complicidad de la empresa.

5.4. La sociedad

La sociedad, para el presente estudio, es entendida como el sistema económico, social y jurídico que permea las situaciones laborales del país. De esta manera, la sociedad va a ser la institución que construya las situaciones jurídicas, económicas y fácticas en materia del

[99] *Ibid.* Pág. 49.

[100] *Ibid.* Pág. 50.

trabajo, por lo que este orden económico se considera el actor que tolera la omisión y ocultamiento del fenómeno. De esta manera, el orden social es el que acepta la existencia del acoso laboral no solo por la omisión de denuncia que existe sino por considerarlo como una condición necesaria para el desempeño de las labores de la empresa dentro de los esquemas de *management* y *neomanagment*. Estos nuevos esquemas económicos, generan entonces modelos de producción centrados en la eficiencia, entendida como la mayor generación de recursos al menor costo posible. Estos esquemas, aunados a la grave situación de desempleo y la sobreoferta de mano de obra frente a la baja demanda por parte de las empresas, propician modelos eficientes indiferentes a ambientes hostiles y discriminatorios de trabajo basados en un modelo de competencia insana, despreocupados por los modelos de salud y seguridad en el trabajo.

Estas afirmaciones están sustentadas con base en la crítica al modelo de producción actual que, como vimos en el caso de las empresas, tiende a deshumanizar el trabajo. La nueva concepción de trabajo surgió tras la Revolución Industrial, en la cual se empezó a desplazar el trabajo hacia la ciudad y a generarse maquinaria para la producción en masa; y aunque posteriormente vino la intervención del Estado por la protección de los trabajadores como la parte débil del contrato, el trabajo volvió a mecanizarse tras las propuestas de Adam Smith sobre "la mano invisible" y la regulación independiente de la economía por las fuerzas de la oferta y la demanda, impidiendo así la intervención estatal y generando cambios en el sistema burocrático.[101] Aunque Smith propendía por la rigidez en las funciones y en los horarios de trabajo, la incursión de nuevas

[101] Sennett, Richard. *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Barcelona: Anagrama, 2000. Págs. 35-37.

tecnologías ha llevado a un acelerado cambio en las formas de trabajo que la sociedad ha terminado por aceptar, sin tener en cuenta los graves riesgos que trae para el desarrollo de la sociedad.

En este nuevo tipo de trabajo flexible, contrario a lo que proponía Adam Smith, no hay tareas fijas ni control de tiempo rígido; por el contrario, en un sistema de red flexible se debilitan los vínculos sociales, ya que no existe una estructura rígida jerárquica sino que se trata de redes de decisión en las que las personas pueden moverse libremente, sin que se establezcan compromisos con la organización. El horario es también flexible, si bien las personas ya no son requeridas todo el tiempo en sus lugares de trabajo y tienen la oportunidad de trabajar desde sus casas, esto produce efectos tales como un mayor control de parte del empleador y la falta de horarios fijos de trabajo que propician que este se tenga que desarrollar sin importar el momento del día.

Esta estructura flexible tiene además otro componente, que sí fue defendido por Smith, y es la baja interferencia estatal que ha permitido en nuestro país figuras como las empresas de trabajo temporal, las cooperativas de trabajo asociado y la proliferación del trabajo informal; figuras que han mermado de manera considerable las condiciones dignas de trabajo, al reducir los beneficios laborales que se tienen por ley. Igualmente, las nuevas reformas que proponen la disminución de aportes parafiscales tienden a disminuir de manera clara los beneficios para los trabajadores al quitarles servicios tales como los que ofrecen las cajas de compensación y la posibilidad de capacitación en el SENA.

En conclusión, la sociedad es responsable al haber incursionado en un mercado globalizado que permite una alta competencia, disminuyendo así la solidaridad en los lugares de trabajo y las interacciones sociales por el uso de tecnología, y estos modelos de comportamiento también han permeado el ámbito de la fa-

milia, donde las relaciones también se han ido deshumanizando, identificándose allí también modelos de relación de corto plazo, como los del trabajo contemporáneo. En un estudio realizado en Estados Unidos[102] se logró determinar que menos de la mitad de las empresas han logrado reducir los gastos con la reducción de personal, y que el uso de nuevas tecnologías ha arrojado un déficit de productividad, cifras que, a mi modo de ver, nos pueden ayudar a replantearnos el modelo de producción y trabajo actual. Igualmente, otro estudio demostró que había más productividad si se trataba a los trabajadores como seres humanos.[103]

Esta breve reflexión sobre los modelos actuales de trabajo nos puede ayudar a sustentar mejor las leyes que se profieran con ocasión del trabajo en el país. Por ejemplo, con relación a la Ley 1010 de 2006 nos permite hacer una reflexión sobre las personas a las que esta cobija ya que, como se analizará más adelante, el hecho de que la misma proteja solamente a las personas que se encuentran bajo contrato laboral, desconoce las dinámicas actuales de las relaciones de trabajo.

6. ¿Por qué se acosa? Breve reflexión sobre los posibles orígenes del *mobbing*

Las organizaciones feministas hacen parte de los grandes grupos que ayudaron a evidenciar la existencia del acoso sobre todo en su aspecto de acoso sexual; también contribuyeron a visibilizar otras formas de acoso laboral que causan muchos daños físicos y psicológicos a los trabajadores en la actualidad. Según la antropóloga mexicana Florencia Peña,[104] si se parte de un análisis de la violencia desde el punto de vista doméstico se puede asegurar que el *mobbing*

---

[102] *Ibid*. Pág. 51. Estudio realizado por la American Management Association (AMA).

[103] *Ibid*. Pág. 51.

[104] Peña y Sánchez. *Op. cit*. Pág. 26.

parte de un esquema patriarcal donde la dominación y la lucha por el poder son la constante por lo que, asegura ella, el acosador dentro de una empresa muy seguramente fue víctima dentro de su entorno familiar y ahora se devela su complejo de inferioridad.[105] Al ser el *mobbing* una situación sistemática, al acosador se le asocia de dos maneras: una que puede ser su narcisismo o su complejo de inferioridad que lo llevarían bien a ser temido o a convertirse en un seductor que genera adhesión y apoyo de ciertas personas dentro de la organización.

Toda esta situación se da por la violencia engendrada en sistemas altamente competitivos, deshumanizadores y globalizados, donde el trabajador es visto como un medio para obtener productividad dentro de un sistema de producción masiva, y no como un ser humano que se puede ver afectado en su trabajo por distintos tipos de situaciones intralaborales, extralaborales y externas. Igualmente, como lo vimos en este mismo capítulo, el sistema propicia la creación de perfiles psiquiátricos tales como los del "mediocre inoperante activo", que son personas con bajos niveles de moral y de solidaridad.

7. Posibles soluciones

En este punto analizaremos las posibles soluciones que han encontrado los principales psicólogos en la materia para, posteriormente, incorporarlos en la medida de lo posible en el ámbito de protección jurídica.

En primer lugar es importante resaltar la importancia de la prevención como único medio para evitar las consecuencias del acoso en el lugar de trabajo. Para ello es importante la información, pues en la medida en que las personas y las organizaciones estén enteradas de las situaciones del acoso, así como de sus consecuen-

---

[105] *Ibid.* Pág. 27.

cias, podrán poner en marcha acciones para impulsar el respeto, la aceptación de la diferencia y el mejoramiento de los sistemas de diálogo dentro de la empresa. Como lo mencionamos anteriormente, las situaciones de acoso laboral se enmarcan dentro de los riesgos psicosociales, por lo que las ARL deberían tener, en forma más protagónica y activa, a su cargo estas campañas de prevención en las organizaciones, sin perjuicio de las responsabilidades de los empleadores.

Una vez las personas conozcan este fenómeno, podrán percibir si son parte del mismo y tomar las medidas indicadas para contrarrestar la situación de manera oportuna, con el fin de evitar los riesgos a los que conlleva. Para Hirigoyen, el primer paso es identificar y analizar el proceso de acoso; para ello es importante que la víctima tome nota de las provocaciones con el fin de tener pruebas, también puede buscar testigos con el fin de obtener las difíciles pruebas del acoso. El primer acto que va a ejecutar el acosador es la desestabilización, por lo cual la víctima debe evitar esta circunstancia, puede ser tomando distancia de la situación, acudiendo a un psicólogo, ejercitándose con el fin de evitar el estrés o, en general, mentalizándose para no reaccionar violentamente, evitar al máximo cometer errores o tener algún comportamiento reprochable como trabajador.

También se recomienda tener mucho cuidado con las pertenencias y elementos de trabajo, dejar todo con llave, bloquear la sesión del computador incluso a la hora del almuerzo. Esto, aunque suele ser incómodo, puede evitar situaciones que le involucren en problemas con la empresa. Otro de los comportamientos, que, a mi modo de ver, debe mantenerse todo el tiempo en todos los trabajadores, es pedir precisiones y tomar los mensajes con claridad, con el fin de evitar que malos entendidos desencadenen un punto inicial para la sistemática situación de acoso. En caso de que el

mismo se dé, la persona debe acudir a recursos humanos con el fin de buscar un diálogo.

El punto del diálogo es esencial ya que, en primer lugar, supone un elemento importante dentro de una comunicación que seguramente estará rota; y en segundo lugar, porque es el recurso que se tiene previsto en la Ley 1010, cuando se establece la existencia de un comité y una conciliación como primera medida a adoptar en los casos de acoso laboral. En el artículo 9 de la Ley se menciona: "Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo". Sin embargo, el procedimiento no menciona que debe necesariamente seguir los parámetros de una conciliación como Método Alternativo de Solución de Conflictos, por lo que la Ley no la regula y son indispensables ciertas pautas con el fin de lograr la mejor adecuación del sistema. Tal como se anotaba anteriormente, resulta fundamental establecer parámetros claros que eviten la conciliación sobre derechos fundamentales y la necesaria intervención de un psicólogo de la ARL con el fin de lograr diálogos constructivos que puedan mejorar la situación y no conversaciones malintencionadas o hirientes que terminen afectando más a la víctima de este fenómeno.

En primer lugar, según Hirigoyen,[106] es recomendable que sea alguien de confianza y que conozca la empresa quien intervenga en el diálogo. Mediante este conciliador se buscará que el acosador mencione qué le irrita de la otra persona y de esta manera se llegue a acuerdos, o se logre el traslado de alguno de los dos en caso de resultar irreconciliables las diferencias. Se considera también que

[106] Hirigoyen, Marie France. *Op. cit.*, 1999. Pág. 141.

es un punto importante para que los superiores jerárquicos y la empresa conozcan la situación y empiecen a tomar medidas, identificando los elementos más importantes para generar los cambios institucionales relevantes para que las situaciones no se repitan en otros actores.

Según Leymann, es importante que en este periodo la persona se asesore y la empresa cuente con los medios para defenderla; así, países europeos como Noruega cuentan no solo con el apoyo del sindicato sino con un especializado equipo de ayuda. El caso en Colombia sería estableciendo claramente las labores de los comités, de modo que cuando este momento suceda ya se tenga un equipo capacitado para enfrentar este tipo de situaciones. Leymann propone tres reglas básicas para la conciliación durante el conflicto:[107] crear una forma de discusión éticamente defendible; establecer procedimientos formales, acordados por ambas partes; evitar absolutamente el daño psíquico o social.

El tratamiento de las dos partes debe darse como si estuvieran "en el mismo nivel entre sí", y donde ninguna trate a la otra de una manera grosera o irrespetuosa; se requiere tener un mediador que sea muy activo en conciliar entre las partes y en hacer propuestas independientes.

Tras este procedimiento, Leymann indica que es fundamental firmar un acuerdo legal y que la víctima entre en rehabilitación psicológica. El problema entonces es el paso intermedio: ¿qué pasa entre la expulsión y este procedimiento? Se considera que la rehabilitación psicológica es un paso clave para que la persona entienda que son sus derechos los que se encuentran conculcados, los reconozca y se reconozca como víctima y no como el victimario

---

[107] Leymann, Heinz. *Op. cit.*, 1990. Pág. 12.

que lo quisieron hacer parecer. En cuanto al acuerdo legal, se trataría de un documento que incluya una garantía de no repetición.

También es importante no solo determinar qué y cómo se va a hacer sino quién lo va a hacer. La Ley 1010, como lo vimos, no menciona quiénes son las personas apropiadas, ni se centra, según el tipo de acoso que se presente, en quiénes son las personas competentes. Resulta necesario que en la empresa exista un comité de convivencia fijado por el área de recursos humanos, con personal altamente capacitado que igualmente tenga la tarea de prevención. Además de esto son importantes dos aspectos: el primero, que la ARL debe participar en el proceso de diálogo, lo cual se puede dar aportando un psicólogo especializado que capacite al comité y que en algunos casos pueda intervenir en la conciliación; y en segundo lugar, que según las partes involucradas se creen comités *ad hoc* tripartitos que se establezcan con tres personas (por ejemplo en el caso de que haya un superior jerárquico común), una propuesta por cada parte y una tercera propuesta por la ARL, con el fin de garantizar la imparcialidad dentro del diálogo y la garantía de respeto hacia los derechos de los involucrados.

La capacitación de las personas que pertenecen a los comités, así como su imparcialidad, garantizarán procesos de diálogo que pueden operar incluso en situaciones que aún no se han consolidado. Y si además de apoyo, al momento de presentarse una situación de acoso laboral, acuden a prevenir e informar sobre esta situación, las consecuencias del *mobbing* podrán variar sustancialmente, al punto de poder evitar su ocurrencia.

En cuanto a las sanciones jurídicas —que serán analizadas más adelante—, solo se pueden presentar en caso de situaciones ya consolidadas y, como veremos, las sanciones por las que se opta en la Ley 1010 de 2006 resultan insuficientes y no atacan el problema sino una situación derivada del mismo. Es por ello que resultaría

esencial que en Colombia se instaurara una organización que ayude y defienda a las personas víctimas de *mobbing* en el país, de modo que pueda, primero, brindar una orientación inicial sobre la gravedad de la situación y la forma de actuar frente a él; segundo, ofrecer ayuda psicológica personalizada que garantice una mejor forma de afrontar el problema o, que en caso de haberse consolidado la situación, ofrezca un tratamiento que permita la recuperación de las secuelas; y tercero, que pueda hacerse partícipe incluyendo a uno de sus psicólogos, abogados o personas capacitadas para integrar los comités *ad hoc* que sean pertinentes para cada caso. En este punto puede empezar a conformarse por órganos como la Defensoría del Pueblo o la Personería Distrital con el fin de imprimir imparcialidad y tratamiento efectivo a la denuncia y a la ayuda profesional.

En el capítulo siguiente veremos entonces el tratamiento jurídico del problema.

Capítulo III. Aproximación legal y jurisprudencial a los aspectos jurídicos del *mobbing*

1. Manejo del riesgo psicosocial: avances en Colombia

A través de la expedición de la Ley 1010 de 2006, Colombia ha dado una respuesta importante ante la creciente importancia que ha adquirido en el mundo el tema del acoso laboral. Unas de las situaciones que más afecta la efectiva protección frente al acoso laboral son la falta de atención al fenómeno, su tardía consideración y la escasa cultura de prevención y control. Sin embargo, Colombia no ha sido ajena al fenómeno e incluso antes de la Ley 1010 de 2006 se habían expedido varias normas tendientes a la protección de los derechos fundamentales de las personas en el lugar de trabajo.

Disposiciones normativas tales como la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, el Código Penal y la Resolución 2646 de 2008 establecieron medios de protección a derechos como la dignidad, la integridad, la honra y la integridad física y psíquica. Sin embargo, por la generalidad de su protección se hizo necesaria la expedición de una ley que definiera, previniera y sancionara de manera efectiva el acoso laboral. Aunque la Ley 1010 de 2006 presenta varias falencias que van a ser estudiadas en el presente capítulo, es de suma importancia reconocer los esfuerzos del Legislador por la efectiva protección hacia las condiciones de dignidad en el lugar de trabajo.

2. Derechos fundamentales afectados con ocasión del *mobbing*

Si bien para entender el fenómeno del *mobbing* es importante comprender los factores sociales y psicológicos del mismo, así como las relaciones de poder y las prácticas empresariales, la concreción jurídica resulta esencial a fin de lograr una completa protección a este fenómeno que se ha vuelto tan común dentro del medio laboral. Es así como la aproximación jurídica del *mobbing* la analizaremos a partir de los derechos que se encuentran vulnerados o amenazados y de los bienes jurídicos tutelados por nuestra jurisdicción.

A continuación procederemos a analizar derechos como a la dignidad humana y a un trabajo en condiciones dignas y justas, teniendo en cuenta para ello que los mismos sean tutelados en nuestra legislación. Para tal efecto, dicho análisis se hará de una manera sistemática, tomando las principales normas en las que se encuentran plasmados estos derechos y desarrollando cada una de ellas, teniendo en cuenta la vulneración a la que se encuentran expuestos a partir de las conductas del acoso laboral. Para tal efecto, se distinguirá cada derecho en su esfera tanto laboral como constitucional para demostrar así los diferentes alcances que tiene según la norma que lo cobije y cómo la protección de un mismo derecho puede cambiar de una disposición a otra según su alcance e importancia.

2.1. Constitución Política de 1991

En el presente acápite se hará una revisión de los derechos consagrados en nuestra Carta Política. Esto, con el fin de determinar cómo se ven vulnerados cada uno de ellos con ocasión del *mobbing*.

2.1.1. Derecho a la dignidad humana

En primer lugar, y como elemento esencial del análisis del *mobbing*, encontramos el derecho a la dignidad humana, en el cual nos detendremos de manera especial antes de abordar otros bienes jurídicos tutelados.

Aunque en nuestra Constitución la dignidad humana está definida de una manera muy general, constituyéndose apenas como uno de los sustentos ideológicos del Estado social de derecho, tal como se establece en el artículo 1 de la Carta, para el caso concreto de la dignidad en el trabajo la Constitución la menciona en el artículo 53 de la siguiente manera: "La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores". Sin embargo, estos sustentos ideológicos no nos permiten una concreción jurídica y una definición clara sobre los límites que encuentra y en qué momento se vulnera este derecho.

Con el fin de aproximarnos a la definición de dignidad, analizaremos diversos autores así como los alcances que le ha dado la Corte Constitucional, para lo cual en un capítulo posterior se hará un análisis más exhaustivo de la línea jurisprudencial existente sobre la dignidad en el trabajo.

En primer lugar, encontramos que la dignidad humana "responde a una realidad ontológica y ético-social a través de la cual esta viene a referirse a la autonomía de la persona, la libertad del ser humano, la racionalidad y su fin en sí mismo considerado".[1] Este derecho entonces es considerado como un fin superior, inalienable e inherente a la calidad de ser humano, que se materializa en la

---

[1] Riuz Giménez, Cortés citado en: Pérez Machío, Ana Isabel. Mobbing *y derecho penal*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2007. Pág. 68.

realización de la propia personalidad a través del ejercicio de otros derechos.[2]

A su vez, la dignidad humana, como lo veremos en el análisis de la jurisprudencia, irradia todo el ordenamiento jurídico, constituyéndose así como una condición para el desarrollo de otros derechos fundamentales, tales como el trabajo, el libre desarrollo de la personalidad y la intimidad. Sin embargo, tal como lo analiza Ana Isabel Pérez,[3] la vaguedad del concepto de dignidad humana lo puede hacer un derecho no susceptible de protección jurisdiccional al no ser fácilmente demostrable su menoscabo, ni estar debidamente delimitado en qué momento se entra a vulnerar este derecho, lo que, en el contexto del *mobbing* afecta la evaluación de las conductas que lo constituyen.[4]

Un parámetro que según Velásquez[5] podríamos establecer para identificar con claridad la existencia de la vulneración al derecho a la dignidad, es entender este derecho enmarcado exclusivamente en el lugar de trabajo, ya que el mismo toma ciertos aspectos que nos permitirían evaluar de manera más objetiva cuándo se vulnera específicamente en el ámbito del trabajo y cuándo se presenta la violación de otros derechos. Para estos efectos, se pone como ejemplo el caso de la violencia física, la cual afectaría a la persona como tal en su ámbito tanto personal como familiar y laboral en tanto que, si se da un entorpecimiento laboral, esto solo afecta a la persona como trabajadora y no como ser humano. A mi parecer, la

---

[2] *Ibid.* Pág. 71.

[3] *Ibid.* Págs. 68-70.

[4] Como hemos insistido a lo largo de este estudio, es importante objetivar las conductas de modo que, al presentarse, se entiendan conculcados derechos fundamentales sin necesidad de evaluar la fortaleza o debilidad de la persona agredida.

[5] Velásquez, Manuel. *Op. cit.* Pág. 112.

diferencia propuesta por Velásquez no es clara, ya que el trabajador sigue siendo persona, por lo que cualquier situación que vulnere sus derechos así sea en el ámbito de su lugar de trabajo, es muy posible que lo afecte personalmente, y llegue a interponerse en sus relaciones sociales y personales.

Una aproximación más clara sobre el concepto de dignidad humana que deriva de los casos estudiados por la Corte Constitucional, la encontramos en la Sentencia T-881 de 2002[6] mediante la cual la Corte realiza un análisis del que sobresalen tres aspectos: primero, la dignidad entendida como autonomía y autodeterminación (vivir como quiera); segundo, la dignidad entendida como condiciones materiales de existencia (vivir bien); y tercero, la dignidad entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, tales como la integridad física y moral (vivir sin humillaciones).

Si bien la Corte reconoce que la protección de la dignidad humana no se puede limitar a estos tres ámbitos, los mismos nos permiten una aproximación más precisa de cómo definir este derecho. La Corporación concluye que la vulneración del derecho a la dignidad afecta otros derechos fundamentales y que no tiene limitación alguna.

Uno de los conceptos sobre los que se basa la sentencia para elaborar la definición de dignidad, es sobre el imperativo categórico de Kant, mediante el cual el filósofo alemán pretende crear una exigencia de cumplimiento inmediato que obre de manera distinta a como opera la enunciación de la ley que siempre lo hace por medio de hipótesis. Para el caso de la dignidad humana entonces el imperativo que se aplica es aquel que profesa: "Obra de tal modo que uses la humanidad, tanto en tu persona como en

---

[6] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 17 de octubre de 2002. m.p. Eduardo Montealegre Lynett.

la de cualquier otro, siempre como un fin, y nunca sólo como un medio".[7] Este imperativo ha sido utilizado por gran parte de la doctrina y de la jurisprudencia constitucional como fundamento de la dignidad humana.

Sobre la concreción del concepto jurídico de la dignidad humana, la Corte Constitucional menciona que este concepto se puede encontrar como principio y como derecho. Como principio, constituye un mandato positivo o de acción, al ordenar que todo el ordenamiento jurídico se irradie de este derecho. Como derecho, constituye una situación jurídica independiente que puede ser protegida de manera autónoma. Sin embargo, como lo analizaremos más delante, en numerosas sentencias de la Corte Constitucional el derecho a la dignidad humana siempre se ha protegido en paralelo con otros derechos fundamentales invocados por los accionantes y no de una manera autónoma.

2.1.2. Derecho al trabajo

Desde el preámbulo de nuestra carta de navegación expedida en 1991 encontramos la importancia de asegurar bienes jurídicos tales como la convivencia, el trabajo, la justicia y la igualdad, entre otros, como derechos fundamentales que no pueden ser conculcados y que son amparados por el Estado. Frente a esta primera disposición, encontramos entonces que el trabajo constituye un bien jurídico que tiene el carácter de obligatorio en nuestra Constitución y que por lo tanto no puede ser desconocido por normas posteriores y debe ser respetado tanto por las autoridades como por los particulares.

Con respecto al carácter vinculante de esta primera parte de nuestra Constitución ha existido una amplia discusión doctrinal y

---

[7] Kant, Immanuel. *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Barcelona: Ariel, 1999.

jurisprudencial respecto de la cual se pronunció la Corte al mencionar que "el Preámbulo goza de poder vinculante en cuanto sustento del orden que la Carta instaura y, por tanto, toda norma –sea de índole legislativa o de otro nivel– que desconozca o quebrante cualquiera de los fines en él señalados, lesiona la Constitución porque traiciona sus principios".[8]

En segundo lugar encontramos el artículo 2 de la Constitución donde se establece que los fines del Estado son la garantía de la efectividad de los principios y derechos consagrados en esta normatividad, por lo cual las normas que sustentan el ordenamiento jurídico deben ser fieles a dichos preceptos y en ningún momento contradecirlos. Dentro de esta obligación resulta esencial reconocer las situaciones que potencialmente afectan los derechos consagrados en la Carta y darles un tratamiento normativo completo. Como veremos en estudios de Derecho Comparado, hay numerosos países que, por contemplar en distintas disposiciones varios de los derechos que resultan vulnerados a partir de las conductas de *mobbing*, no ven la necesidad de expedir disposiciones especiales al respecto, por lo que se considera que Colombia ha dado un paso acertado hacia la protección de estos derechos con la expedición de la Ley 1010 y con ello una protección amplia al trabajo.

2.1.3. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación

De los derechos que se encuentran vulnerados mediante las conductas de acoso, encontramos entonces la dignidad humana y el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la Carta Política. Como vimos anteriormente, las conductas de acoso traen consigo situaciones de discriminación hacia las víctimas del mismo,

---

[8] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-479 del 13 de agosto de 1992 M.P. José Gregorio Hernández y Alejandro Martínez Caballero.

quienes resultan tener tratamientos diferentes con respecto a sus compañeros de trabajo. Vale la pena entonces hacer un análisis de este artículo con el fin de determinar sus elementos y hacer una revisión de cómo la Ley 1010 de 2006 protege o no este derecho.

> Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
> El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.
> El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Como vemos en el presente artículo, la prohibición de conductas discriminatorias representa un rechazo a determinadas diferenciaciones que han estado históricamente arraigadas. Razones como la raza, el sexo y la religión han sido factores por los que se ha rechazado a las personas y se les ha intentado dar un lugar diferenciado dentro de la sociedad. Sin embargo, esto ya no es posible jurídicamente a la luz de nuestra Constitución, por lo que tanto las autoridades como los particulares tienen el deber de respetar estas disposiciones.

En este sentido también se ha propendido porque esta igualdad no sea solamente formal sino que se dé de manera material, es decir,

que se realice mediante situaciones fácticas, a través del desarrollo de una normatividad coherente que respete los derechos de las personas y propenda porque las desigualdades históricas se eliminen así sea a través de acciones afirmativas tendientes a lograrla. Es así como en Colombia no está permitida la discriminación para el acceso y permanencia en el lugar de trabajo y, por el contrario, se han expedido leyes que otorgan beneficios a aquellos empleadores que contraten a personas en condiciones especiales de desigualdad tales como personas que presenten discapacidad física.[9]

El desarrollo constitucional de este derecho ha sido bastante amplio, por lo cual la Corte Constitucional ha podido desarrollar temas como el *test* de igualdad y la importancia y pertinencia de las acciones afirmativas tendientes a la protección de los derechos de las personas. Este derecho a la igualdad entonces debe obedecer a la razonabilidad de las diferencias de trato mas no a una equidad absoluta en las condiciones de los sujetos.[10] Como se ha estudiado a lo largo del presente trabajo, encontramos que los comportamientos de acoso tales como el entorpecimiento laboral, el rechazo público y la exclusión, en ningún momento son comportamientos que resulten razonables a la luz del ordenamiento jurídico; cosa distinta son las condiciones laborales de las cuales gozan determinadas personas según la categoría del trabajo, por lo que se debe obedecer al principio de "a trabajo igual salario igual" sin pretender en ningún momento una igualdad laboral absoluta entre los miembros de una empresa.

---

[9] Ley de discapacidad e integración socio laboral. En: http://www.minproteccionsocial.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/DISCAPACIDAD%20E%20INTEGRACI%C3%93N%20SOCIOLABORAL%20EN%20COLOMBIA%202010.pdf (15 de mayo de 2011).

[10] Stc 27/2004, citado en: Velásquez, Manuel. *Op. cit.* Pág. 107.

En este punto, la Ley 1010, aunque contempla la protección de este derecho, carece de medidas suficientes para proteger a las personas que en la práctica resulten afectadas por estos comportamientos, ya que el comité de convivencia encargado de las conciliaciones en la materia debería tener ciertas limitaciones con el fin de que se les dé un trato diferenciado a las personas según su categoría dentro de la empresa, por lo que no será lo mismo conminar a un superior jerárquico que lograr un acuerdo entre un grupo de compañeros.

La Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) define la discriminación como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". En este sentido, la igualdad en las condiciones de trabajo debe obedecer a las obligaciones del Estado y a la prohibición de toda forma de discriminación que emana de la Constitución misma y que se debe manifestar en todas las esferas de la sociedad de la cual evidentemente no queda eximido el ámbito laboral.

2.1.4. Derecho a la intimidad, la honra y el buen nombre

Desde la Constitución Política, el derecho a la intimidad viene ligado al derecho a la honra y al buen nombre, por lo que los desarrollaremos en conjunto. El derecho a la intimidad se encuentra consagrado en el artículo 15 de la Constitución y el derecho a la honra en el artículo 21; igualmente, el artículo 2 de la Constitución contempla entre los deberes de las autoridades proteger la honra de todas las personas residentes en Colombia. Este derecho se en-

cuentra igualmente expresado en el artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos al establecer que nadie "será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra y a su reputación".

El *buen nombre* ha sido definido por la jurisprudencia como "la reputación, o el concepto que de una persona tienen los demás y que se configura como derecho frente al detrimento que pueda sufrir como producto de expresiones ofensivas o injuriosas o informaciones falsas o tendenciosas".[11] Es así la Corte Constitucional ha determinado que "el derecho al buen nombre se lesiona por las informaciones falsas o erróneas que se difundan sin fundamento y que distorsionan el concepto público que se tiene del individuo".[12] De lo anterior podemos concluir que tal situación puede ser frecuente cuando se presenten condiciones de acoso, ya que, como se analizó anteriormente, el acosador buscará tener la mayor cantidad de aliados frente a su situación y de poner en condición desventajosa a la persona que resulta afectada. Comportamientos como la divulgación de información privada, interceptación de comunicaciones y difamaciones con respecto a la realización del trabajo o a las respuestas que se dan ante los malos comportamientos del acosador, constituyen claramente una vulneración a estos derechos. En caso de acoso laboral, la situación logra ser aun más gravosa si se tiene en cuenta que, por factores psicológicos, estas difamaciones

[11] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-828 del 20 de octubre de 2010. M.P. Humberto Sierra Porto.

[12] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-405 del 24 de mayo de 2007. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

terminan siendo creídas por la víctima, considerándose a sí misma como victimaria o como la culpable de la situación que se enfrenta.[13]

Situaciones como las anteriormente descritas nos llevan a concluir que se vulnera el derecho a la honra considerado por la Corte Constitucional como un derecho "que debe ser protegido con el fin de no menoscabar el valor intrínseco de los individuos frente a la sociedad y frente a sí mismos, y garantizar la adecuada consideración y valoración de las personas dentro de la colectividad".[14]

Uno de los factores más importantes para la consecución de un trabajo y para lograr un buen ambiente laboral es entonces la imagen que se tenga de las personas y la percepción sobre sí mismo, por lo que la reputación resulta esencial no solo para la realización de labores dentro de la empresa sino para las relaciones entre los compañeros y miembros de la organización, por ello la vulneración de los derechos a la intimidad, la honra y el buen nombre llevan inexcusablemente al deterioro del clima laboral.

2.1.5. Derecho al libre desarrollo de la personalidad

El derecho al libre desarrollo de la personalidad ha sido concebido por la Corte Constitucional como el "reconocimiento que el Estado hace de la facultad natural de toda persona a ser individualmente como quiere ser, sin coacción, ni controles injustificados o impedimentos por parte de los demás (…) con la limitación de los derechos de las demás personas y del orden público".[15] Como lo vemos, es un derecho de amplio crecimiento que solo encuentra como limitante los derechos de las demás personas y que consiste en el desarrollo

---

[13] Piñuel, Iñaki. *Op. cit.*, 2008b. Págs. 62-63.

[14] Piñuel, Iñaki. *Op. cit.*, 2001. Pág. 94.

[15] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-594 del 15 de diciembre de 1993. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

de la autonomía de cada quien para decidir sobre la conducción que va a dar a su vida.

Con respecto a este derecho enfocado en el ámbito laboral encontramos que se compone de dos aspectos: aquel relacionado con la libertad de escoger profesión, ocupación u oficio, y el que se refiere a que la libertad de trabajo no puede traer consigo el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre.[16]

El acoso laboral, como vimos en su definición, tiene un componente teleológico[17] que, aunque se ha discutido ampliamente dentro de la doctrina, por lo general busca la expulsión de la persona de la organización,[18] expulsión que no se da de manera repentina ni gratuita sino que busca se produzca por la misma persona, que, tras actos de coerción se verá obligada a abandonar su lugar de trabajo. Sin embargo, con la salida de la persona de la organización no tiende a desaparecer el acoso laboral, sino que sus consecuencias persisten con las personas que lo han padecido, enfermedades mentales y daños psicológicos son los más frecuentes y perduran durante un lapso de tiempo suficiente como para que la persona pierda facultades para acceder a un nuevo empleo,[19] esto sin consideración de las malas referencias laborales de las que puede ser objeto en caso de que se haya visto afectada su honra e intimidad personales.

Es así como tras este terror psicológico que bien ha sido calificado por Leymann[20] como "el crimen perfecto" al no dejar en evidencia al culpable del mismo, la persona ve menguado su dere-

---

[16] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-014 del 28 de mayo de 1992. M.P. Fabio Morón Díaz .

[17] Pérez Machío, Ana Isabel. *Op. cit.* Págs. 52-58.

[18] Leymann, Heinz. *Op. cit.*, 1990. Pág. 8.

[19] Hirigoyen, Marie France. *Op. cit.*, 1999.

[20] *Ibid.* Pág. 94.

cho al libre desarrollo de la personalidad y la libertad de escoger profesión u oficio por una coerción psicológica externa que va a limitar de manera importante el acceso a nuevos puestos de trabajo así como el desarrollo de sus libertades fundamentales al manipular el propio pensamiento.

2.1.6. Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas

Por tratarse de un derecho eminentemente de las relaciones de trabajo, se abordará a profundidad dentro del análisis sistemático que se desarrollará en el Código Sustantivo del Trabajo. En cuanto a la Constitución, es importante entonces referir el valor que tiene no solamente el trabajo *per se*, ya consagrado desde el preámbulo de la Carta Política, sino la importancia del mismo en condiciones que aseguren la protección de los demás derechos constitucionales, especialmente el de la dignidad humana y las condiciones de justicia entendidas bajo los principios y normas que rigen el derecho laboral y constitucional en nuestro país.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en varias ocasiones con respecto a este artículo de la Constitución mencionando que al consagrarse en el artículo 25 de la misma no se puede quedar como un elemento axiológico sino que debe propenderse por su adecuada realización. Entre los elementos que ha destacado la alta Corporación como constitutivos de este derecho se encuentran, entre otros, los de proporcionalidad entre la remuneración y la cantidad y calidad de trabajo, el pago completo y oportuno de salarios, la libertad de escoger sistema prestacional, específicamente en cuanto al régimen de cesantías, la asignación de funciones e implementos de trabajo, la no reducción del salario, la aplicación del principio según el cual *a trabajo igual, salario igual*, la ausencia

de persecución laboral y el ofrecimiento de un ambiente adecuado para el desempeño de las tareas.[21]

Como lo desarrollaremos con amplitud en la línea jurisprudencial que construiremos sobre el manejo que ha dado la Corte Constitucional al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, evidenciaremos que el acoso laboral, por considerarse que viola derechos fundamentales, puede ser alegado incluso por vía de tutela para el caso de los servidores públicos a quienes la ley no otorgó una debida protección constitucional.

2.1.7. Derechos de reunión y asociación, negociación colectiva y huelga

Estos derechos, por ser considerados también competencia de la legislación laboral, los abordaremos desde su importancia constitucional. En primer lugar es necesario anotar que la Corte se ha pronunciado en numerosas ocasiones con respecto al tema ya que han habido numerosas demandas de tutela y se ha tratado de determinar el alcance de estos derechos con el fin de lograr su efectiva protección. Es así como estudiaremos cada uno de ellos y veremos cómo el acoso laboral puede potencialmente vulnerar los siguientes derechos.

2.1.7.1. Derecho a la libertad de asociación sindical

Mediante Sentencia T-418 de 1992[22] la Corte determinó el alcance del derecho a la libertad de asociación sindical bajo los siguientes límites: corresponde solamente a las personas que integran una relación laboral (sean patronos o empleados), es un derecho de una clase

---

[21] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-026 del 24 de enero de 2002. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

[22] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 19 de junio de 1992. M.P. Simón Rodríguez Rodríguez.

frente a la otra, sin dejar de ser un derecho frente al Estado, y corresponde a la libertad de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo y de la economía.

Este derecho entonces ha sido considerado por la alta Corporación como un derecho fundamental basado en varios criterios, a saber: primero, por ser un derecho inherente a la condición de ser humano; en segundo lugar, por considerarse un derecho que resulta útil y provechoso para la garantía de otros derechos constitucionales tales como al trabajo y a la participación democrática; en tercer lugar, por indicación del Constituyente ya que la finalidad de los artículos que lo proclaman buscan la efectividad del derecho a la participación. Por último, la Corte lo ha reconocido como tal por indicación de los convenios internacionales.

En primer lugar, en respeto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas ya que en sus artículos 1 y 23, enuncia los derechos de asociación como derechos de todas las personas. En segundo lugar, por la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre aprobada en Bogotá, en 1948, por la Novena Conferencia Internacional, la cual plantea el derecho de asociación como un derecho de las personas.

Por otro lado, encontramos la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, aprobada en Río de Janeiro, 1947, la cual estableció que el derecho de asociación sindical garantizaba a las personas la protección de sus derechos e intereses de carácter colectivo. Por último, la Corte menciona[23] el Convenio 98 de la OIT el cual insiste en la adecuada protección que deben tener los trabajadores

---

[23] *Ibid*.

para ejercer este derecho fundamental rechazando todo tipo de obstaculización a su libre ejercicio.

Asimismo, el convenio 87 de la OIT plantea que constituye un incumplimiento al mismo cualquier norma nacional que deniegue o restrinja este derecho, aumentando así la responsabilidad de los Estados en la materia.

La Corte Constitucional ha determinado que la garantía del derecho a la libertad sindical constituye una garantía para la dignidad de las personas en su lugar de trabajo ya que a través de él es que se regulan y mejoran las condiciones de trabajo dentro de una organización.[24]

2.1.7.2. Convención colectiva de trabajo

Dentro del derecho colectivo del trabajo, la Corte ha determinado que comprende: la libertad de asociación sindical, la institución de la asociación profesional, el derecho a la huelga y el derecho a la negociación colectiva, este último entendido como el derecho que tiene toda asociación sindical de reunirse con el empleador para llegar a acuerdos o pactos colectivos que permitan mejorar las condiciones laborales, y que se han definido por la Corte Constitucional como una forma de concertación pacífica de conflictos que debe ser garantizada.[25]

Como ya lo habíamos anotado anteriormente, los convenios de la OIT ratificados por Colombia son de obligatorio cumplimiento, por lo cual entran a integrar el bloque de constitucionalidad. En materia de negociación colectiva encontramos entonces el con-

---

[24] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 20 de enero de 1994. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[25] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

venio 98 de la OIT[26] mediante el cual se insta al Estado a crear las condiciones necesarias para que se den las negociaciones pacíficas que garanticen mejores condiciones de trabajo. También se ha discutido bastante a nivel jurisprudencial y doctrinario en cuanto a la obligatoriedad de estas convenciones, de lo cual se ha concluido que tienen plena efectividad y vigencia, por lo que pueden ser reclamadas todas las prestaciones, económicas o no, por vías judiciales.[27]

Este derecho va compaginado con los pactos colectivos de trabajo, los cuales se suscriben para trabajadores no sindicalizados, aunque la naturaleza del derecho es la misma, "fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia",[28] por lo que ambas tienen carácter normativo y obligatorio. La Corte Constitucional ha establecido que no se puede preferir una sobre la otra por cuanto no puede haber discriminación alguna hacia los trabajadores sindicalizados al ejercer persecución laboral por medio de incitaciones a dejar el grupo con el fin de obtener mejores condiciones si no pertenecen a él.[29]

2.1.7.3. Derecho a la huelga

El derecho a la huelga está consagrado por el artículo 56 de la Constitución, el cual se establece como un derecho fundamental que se configura como un medio para que los trabajadores sindicalizados

[26] Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949. En: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C098

[27] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[28] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-009 del 20 de enero de 1994. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[29] *Ibid.*

defiendan sus intereses económicos y sociales,[30] esto salvo en los servicios públicos esenciales. La Corte Constitucional lo ha considerado como un derecho que "sirve de medio legítimo de presión para alcanzar mejores condiciones de trabajo y, de esa manera, un equilibrio y justicia sociales, así como el *respeto de la dignidad humana y la materialización de los derechos del trabajador*"[31] (cursivas fuera de texto).

Como se puede evidenciar del acápite anterior, se tiene que el derecho a la huelga es un medio para la garantía de derechos tan importantes como la dignidad humana, por lo que su limitación por medio del acoso laboral puede constituir una vulneración clara a los derechos fundamentales. Es de anotar que aunque a este derecho no es considerado de carácter fundamental por ser regulado por ley, puede adquirir tal carácter cuando amenaza o vulnera derechos fundamentales tales como el derecho de asociación, la participación, la dignidad humana y la solidaridad.[32]

Asimismo, se le ha otorgado protección por vía de tutela[33] cuando, en respeto de toda la normatividad vigente, se vulnera este derecho amenazando así otros derechos que sí tienen la calidad de fundamentales como se mencionó anteriormente y solo se permite su limitación cuando se trata de servicios públicos esenciales, cuando amenaza la alteración del orden público y cuando se limita para proteger el interés general, entendido este no con carácter abstracto

[30] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 2 de agosto de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[31] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 17 de junio de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[32] *Ibid.*

[33] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 19 de marzo de 2002. M.P. Jaime Arturo Rentería.

sino cuando afecte verdaderamente servicios públicos esenciales definidos previamente por el Legislador.[34]

Estos criterios son básicamente que la restricción del derecho a la huelga sea *necesaria, indispensable, razonable* y *proporcionada,* elementos que deben ser evaluados de manera objetiva y razonable de manera que no todo servicio público puede ser considerado como esencial para limitar el acceso a la huelga. De esta manera vemos que no solamente existen restricciones a nivel de los empleadores sino del Legislador y de la sociedad quienes, al encontrar razones en la limitación de los derechos de los trabajadores, desconocen que los actos tendientes a eliminar este tipo de organizaciones y sus manifestaciones constituyen no solo una clara conducta de acoso laboral, sino que vulneran derechos fundamentales de los cuales son titulares todos los trabajadores dentro del Estado colombiano.

2.2. Código Sustantivo del Trabajo

Como resulta evidente, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo resultan fundamentales al momento de hacer una evaluación jurídica del acoso laboral. En consecuencia, realizaremos una evaluación sistemática del Código que nos permita ubicar derechos vulnerados con las conductas de acoso laboral. En este análisis, contrario a lo realizado con la Carta Política, se destacarán elementos de tipo laboral con jurisprudencia propia de su jurisdicción, tratando de mostrar así el desarrollo que de los postulados constitucionales ha realizado la normatividad en materia laboral.

[34] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 20 de mayo de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

2.2.1. Derecho al trabajo

En primer lugar, encontramos el artículo 5 del CST mediante el cual se define trabajo como "toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo". Este concepto nos va a permitir determinar el marco dentro del cual se presenta el acoso laboral, es decir en el contexto de la ejecución de un contrato de trabajo. Es importante recordar que la Ley 1010 de 2006 limita el ámbito de ejecución de la Ley a los contratos de trabajo donde se presenten estos tres elementos: prestación personal, subordinación y remuneración.

En este concepto, aunque es ampliamente discutible por las nuevas formas de relaciones laborales que se presentan actualmente, priman la fexibilización laboral, los contratos dentro de cooperativas de trabajo asociado y los contratos por obra o labor y servicios. En desconocimiento de los derechos de seguridad social de los trabajadores, la Ley 1010, al parecer basada en la lógica de que para que exista acoso laboral se necesita de un factor de subordinación, solamente previó este fenómeno para los contratos laborales. Entonces, dentro del marco que vamos a manejar nos centraremos solamente en los contratos laborales que reúnan los tres requisitos anteriormente mencionados sea explícitamente o en los casos en los que se configure un contrato de realidad.

Por su parte, el artículo 9 del mismo Código nos indica que: "El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones". Este artículo es fundamental ya que va en plena concordancia con los artículos de la Constitución que protegen el

trabajo como un principio fundamental dentro de un Estado social y democrático de derecho. Esta protección del Estado que tiene el trabajo se ve materializada en las distintas disposiciones tendientes a garantizar los derechos de los trabajadores, otorgándoles la calidad de irrenunciables y fundamentales y disponiendo que cualquier vulneración de los mismos será sancionada por el Estado. Esto, en consonancia con el artículo 13 que consagra que en el Código Laboral se encuentra el mínimo de derechos y garantías haciendo inválida cualquier estipulación que afecte o desconozca ese mínimo.

La Corte Constitucional ha definido el trabajo como "una de las más excelsas proyecciones de la existencia del individuo y de su unión a la sociedad a la que pertenece. En él se funda la existencia material y social del individuo y por su intermedio la persona contribuye a la obtención del producto social, además, de constituir, casi siempre, expresión de sus aptitudes y habilidades y ocasión para reflejar y dar cauce a su creatividad".[35]

La definición más común que encontramos en el marco del Derecho Laboral, es aquella que refiere que: "El trabajo es toda actividad humana libre, consciente y noble, necesaria para la vida y generadora de capital y de instrumento de labores. Es bien del hombre y de la humanidad. De ahí su valor humano. Como no es mercancía se puede exigir la condición de respetar la dignidad humana".[36] De esta manera, el ejercicio del derecho al trabajo supone el acceso al sitio o lugar donde este se desempeña y la garantía de las condiciones necesarias para desplegar la actividad laboral.

El fundamento de incluir en la Constitución Política de Colombia el derecho al trabajo es el de señalar un rumbo que legitime

---

[35] *Ibid.*

[36] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 29 de julio de 1992. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

la estructura de la Carta, constituyéndose como un fundamento ético y jurídico de interpretación de los actos que ejecute el Estado.[37] El anterior modelo de Estado, el Estado gendarme, permitía a la economía quedar al servicio de la oferta y la demanda pero, dada la condición de inferioridad y vulnerabilidad en la que se encuentran los empleados frente a los patronos, tuvo el Estado que ejercer la intervención con el objeto de dar pleno empleo a los recursos humanos "y asegurar que todas las personas, en particular las de menos ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos".[38]

De esta manera, la Corte Constitucional ha determinado que "el derecho al trabajo se presenta bajo distintas manifestaciones: 1) La facultad que le asiste al ser humano de utilizar su fuerza de trabajo en una actividad lícita y que le permite obtener los recursos necesarios para subvenir a las necesidades mínimas de él y de su familia. 2) El derecho a ejercer libremente ocupación u oficio que no se le puede entorpecer y 3) el derecho que tiene a conseguir un empleo".[39] Esta última manifestación se ha interpretado de manera tal que este derecho no se encuentra dentro del núcleo esencial del derecho al trabajo sino que se ha convertido en una obligación para el Estado de crear y promover los puestos de trabajo para que las personas accedan a ellos sin más limitación que la que imponga la ley. Debido a lo anterior, la facultad de trabajar se debe entender *in genere,* como desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo indeterminados. Es decir, como derecho, la manifestación consiste en que toda persona tiene derecho a que no se le impida trabajar.

---

[37] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia de 1992. M.P. Ciro Angarita Barón.

[38] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia de 12 de mayo de 1992. M.P. Hernando Herrera Vergara.

[39] *Ibid.*

El factor salarial del trabajo, por su parte, es uno de los elementos esenciales para que se configure como un derecho que se dé en condiciones dignas y justas, garantizando así las condiciones mínimas de subsistencia de las personas que, a cambio de su fuerza de trabajo, obtienen una remuneración. De esta manera, se convierte en un medio esencial para garantizar la dignidad de las personas.

Dentro del análisis del núcleo esencial del derecho al trabajo, la Corte ha entendido que el trabajo no subordinado, tal como el trabajo independiente, se entiende comprendido dentro del núcleo esencial del derecho al trabajo. Por ello que reforzamos la posición señalada en virtud de la cual si la protección al derecho al trabajo comprende que se trate en condiciones dignas y justas, se debe comprender que el independiente debe también estar protegido dentro del ámbito de acoso laboral y de los riesgos psicosociales en general.

Siendo que el artículo 11 del CST consagra este derecho en consonancia con la Constitución, es decir en condiciones dignas y justas junto con el derecho a la libertad de escoger profesión u oficio, la Corte Constitucional ha entendido que, para que el mismo se entienda materialmente realizado, es esencial que las condiciones en las que se realiza respondan al respeto a la dignidad, libertad e igualdad del trabajador, exento de condiciones humillantes o degradantes que desconozcan al trabajador sus derechos fundamentales, ya que, si dichas conductas provienen del patrono o del mismo trabajador consiente de ellas, se entiende configurada la inejecución de las obligaciones contractuales.

El trabajo, en conclusión, para nuestro tema de estudio, va a ser entendido como un supuesto elemental de una existencia digna y del desarrollo de la personalidad, mediante el cual se adquiere reconocimiento de sí y frente a los otros y que por lo tanto se debe garantizar con la plenitud de las condiciones dignas de trabajo.

2.2.2. Libertad de trabajo

La libertad de trabajo, como se mencionó anteriormente, hace referencia a que nadie puede impedir el trabajo de los demás ni que se dediquen a su profesión u oficio, siempre y cuando este sea lícito. Este principio se ve claramente vulnerado mediante conductas como las de entorpecimiento laboral y en general con todas las conductas de acoso tendientes a desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores u obligarlos a renunciar a sus funciones.

2.2.3. Igualdad de los trabajadores

Este principio se relaciona con el artículo 143 del CST el cual consagra que "a trabajo igual, salario igual", prohibiendo diferencias de salario basados en razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales, y con el principio constitucional anteriormente evaluado sobre la garantía de la igualdad material sustentado en el artículo 13 de la Constitución. El artículo 10 del CST establece que todos los trabajadores tienen la misma protección y garantías con lo cual queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por la naturaleza de su labor. Este artículo resulta fundamental ya que es la discriminación la razón bajo la cual se sustenta toda forma de acoso.

2.2.4. Derechos de asociación y huelga

El artículo 12 del mismo Código acoge de nuevo las disposiciones de la Constitución en el sentido de garantizar los derechos de asociación y huelga como una garantía otorgada por el Estado, siendo restringida cualquier conducta tendiente a desconocer este derecho, que, como veremos en el análisis jurisprudencial, es uno de los principales motivos de tutela por acoso laboral.

Este derecho se encuentra desarrollado en el artículo 353, el cual consagra que los trabajadores tienen derecho a asociarse libremente en defensa de sus intereses con el respeto a las obligaciones establecidas en la Ley. Con respecto al acoso laboral que se origina en la pertenencia de una persona a un sindicato, esto no solo es una de las conductas de acoso sino que se establece como una sanción en el Código Penal (art. 292) a toda persona que atente contra el derecho de asociación. En este punto es importante detenerse con el fin de evaluar las conductas que según el Código del Trabajo se consideran como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical:

> - Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.
> - Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales.
> - Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación.
> - Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

Como podemos observar, y en consonancia con el estudio que hemos realizado con respecto a las conductas de acoso, estas

conductas calificadas como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, vulneran también derechos como la libertad, la honra, el trabajo y la dignidad de las personas que resultan víctimas de estas conductas por el hecho de pertenecer a un grupo determinado. Por ello el análisis del artículo 353 del CST debe interpretarse de manera más amplia teniendo en cuenta que ese tipo de comportamiento también vulnera otros derechos de los trabajadores que son considerados como fundamentales.

El régimen laboral colombiano define la huelga en el artículo 429 del CST como la "suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en la ley". Asimismo, el artículo 430 del CST reitera la prohibición constitucional de la huelga en los servicios públicos, que se entienden como esenciales de conformidad con el artículo 56 constitucional.[40]

De otra parte, el artículo 431 del CST dispone que no podrá efectuarse la suspensión colectiva de trabajo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos previstos durante la etapa de arreglo directo, y que, concluida esta etapa sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por declarar la huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.

2.2.5. Dignidad del trabajador

Este principio se encuentra dentro de las funciones del empleador (art. 57 numeral 5) por el cual está obligado a guardar respeto a la dignidad, creencias y sentimientos de los trabajadores.

[40] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 27 de octubre de 1994. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

Bajo un criterio de interpretación un poco más amplio y teniendo en cuenta que las manifestaciones de acoso se pueden presentar de manera horizontal (entre compañeros), vemos que esta obligación de respeto a la dignidad se extiende a los trabajadores cuando el artículo 68, numeral 4, lo obliga a "guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros".

El respeto a la dignidad es el principio fundamental que rige las relaciones de las personas dentro de las relaciones de trabajo y por ello su omisión es considerada como una de las causales principales de terminación del contrato por parte del trabajador (art. 62 literal B numerales 2 y 5). Estas normas consagran que el trabajador podrá dar por terminado el contrato por justa causa en los casos en que existan actos de violencia, malos tratos o amenazas graves dentro o fuera del lugar de trabajo, es decir en caso de presentarse acoso laboral. También consagra el numeral 5 como justa causa todo perjuicio causado maliciosamente al trabajador, es decir cuando se presente la presión laboral tendenciosa, acoso laboral con la intención de causar un mal a la persona.

Como bien se enunció en el acápite sobre la dignidad humana, es entonces necesario centrarnos en el estudio de su respeto en el lugar de trabajo para un análisis de este concepto. El artículo 26 de la Carta Social Europea, con el propósito de proteger la dignidad de los trabajadores, obliga a los Estados a promover la sensibilización, información y prevención del acoso sexual y de los actos ofensivos o condenables que se presenten en el lugar de trabajo, así como a tomar medidas apropiadas para la protección de los trabajadores frente a este tipo de actos,[41] sin embargo no se menciona la obligación de medidas legislativas al respecto.

---

[41] Ver: http://conventions.coe.int, citado en: Velásquez, Manuel. *Op. cit.* Pág. 113.

Como lo veremos más adelante, en el acápite sobre derecho comparado, legislaciones como la belga y la sueca le dan relevancia especial a este derecho al igual que en Gran Bretaña y se menciona como un derecho fundamental que debe ser protegido dentro de las situaciones de acoso laboral que se presenten.

2.2.6. Protección a la maternidad

El artículo 35 del CST consagra que la maternidad gozará de protección especial del Estado e impone ciertas condiciones para el empleador tendientes a proteger este derecho, tales como la obligación de otorgar descanso remunerado en la época del parto y la prohibición de despedir a la madre trabajadora por motivo de su embarazo y lactancia.

Esta puede ser una de las causas más comunes de discriminación y de acoso hacia las mujeres ya que, al verse el empleador expuesto a estas cargas adicionales, induce muchas veces la renuncia de la trabajadora o la despide sin consideración a su situación. Estos casos de acoso son comunes en el sentido de que la mujer sufre más discriminación al ser no solo sujeto del riesgo de embarazo sino que, por los roles de género impuestos, se ve obligada a permanecer más tiempo en su hogar y a tener todo el tiempo el cuidado de los hijos, lo que implica otorgar más permisos que a los hombres, por lo que las diferencias en el salario tienden a ser notorias y a estar las mujeres más expuestas al acoso discriminatorio.[42]

---

[42] Un estudio reciente demuestra que, en promedio, las mujeres ganan un 7% menos que los hombres. En: http://www.tusalario.org/colombia/Portada/mujer-y-trabajo/en-colombia-las-mujeres-ganan-7-menos-que-los-hombres.

2.3. Código Penal Colombiano

El Código Penal Colombiano, como todas las demás disposiciones del ordenamiento jurídico, responde a los principios establecidos en la Constitución Nacional. Al ser este un código especialmente garantista de los derechos de las personas involucradas en el hecho punible, tiene como fundamento la protección de la dignidad humana y el derecho a la igualdad, previniendo al funcionario judicial sobre la protección judicial hacia las personas de especial vulnerabilidad por su sexo, condición social o económica o su religión.

El vínculo entre el derecho penal y el acoso laboral comienza a ser evidente cuando se piensa en las consecuencias que tiene el acoso laboral en la persona que resulta víctima de esas conductas. Entre los bienes jurídicos que entendemos protegidos y sancionados por el derecho penal encontramos entonces los siguientes.

2.3.1. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación

En las categorías de acoso que han asumido los distintos autores dentro de la doctrina,[43] encontramos un tipo de acoso denominado "acoso discriminatorio" y, aunque todo acto de acoso implica una discriminación hacia la víctima, existen cierto tipo de conductas de acoso que tienen su origen en las condiciones que tenga cada persona tales como la religión, el sexo y la raza, enunciadas en el artículo 13 de la Constitución como circunstancias que agravan las situaciones de discriminación.

Al respecto encontramos el artículo 147 del Código Penal mediante el cual se castigan los actos de discriminación racial, aunque está previsto en situaciones de guerra. Es importante hacer un análisis también en concordancia con el artículo 13 de la Constitución ya que a las personas, en virtud de su dignidad e igualdad no

[43] Velásquez, Manuel. *Op. cit*. Pág. 54-58.

se les puede discriminar por motivos de raza. Desafortunadamente en Colombia existe un alto índice de discriminación racial, por lo que estos grupos (especialmente indígenas y afrocolombianos) se ven aislados del mercado laboral siendo en su mayoría población desplazada de sus hogares; en caso de incursión en el mismo, están expuestos a más riesgos psicosociales de carácter individual por sus especiales condiciones de vulnerabilidad.[44]

2.3.2. Derecho al trabajo y libertad de asociación

Como se había enunciado anteriormente, la libertad de trabajo y asociación es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores que, aunque tiene rango constitucional, está establecido en las normas laborales y se castiga penalmente su violación. Es uno de los derechos que presenta mayor violación en nuestro país y que ha sido objeto de bastantes análisis jurisprudenciales debido a las demandas presentadas por los trabajadores.

En cuanto a su sanción penal, encontramos los artículos 198, 199 y 200 mediante los cuales se establecen las multas y condenas de prisión para quienes violen la libertad de trabajo y de reunión. Al respecto se mencionan actos de acoso contra las personas pertenecientes a estos grupos tales como el ejercicio de la violencia o maniobras engañosas tendientes al retiro de los trabajadores sindicalizados o la perturbación del normal ejercicio de las actividades de reunión. Como se evidenciará en el análisis de jurisprudencia, estas conductas son comunes en bastantes empresas y se ejercen especialmente mediante acoso discriminatorio, otorgando ventajas

[44] Asprilla Echeverría, John. "Hogares afrocolombianos: un análisis indicativo de la pobreza y la vulnerabilidad social a partir de la encuesta de calidad de vida 2003". En: http://www.tusalario.org/colombia/Portada/mujer-y-trabajo/en-colombia-las-mujeres-ganan-7-menos-que-los-hombres (30 de abril de 2011).

a quienes no pertenecen o salen del sindicato o desmejorando las condiciones de quienes se encuentran dentro de él.

2.3.3. Derecho a la integridad física y psicológica

2.3.3.1. Integridad física

Si bien dentro del concepto de integridad física se tenía considerado el cuerpo en condiciones de salud entendidas ellas como ausencia de enfermedad o lesiones, este concepto ha ido cambiando y al respecto se ha dicho que la integridad física comprende la integridad moral y psíquica.[45] En el contexto de la Ley 1257 se definió, por su parte, el daño o sufrimiento físico como un "riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona".

Sin embargo, teniendo en cuenta la protección penal que se tiene para la defensa de la integridad física, esta debe ser considerada sí como ausencia de lesión o detrimento causado por terceros, en este caso en el lugar de trabajo, situación que podría ser generada solamente en caso de presentarse violencia física en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo.

Dentro del aspecto jurídico de la integridad física, podemos entender que el daño a la salud constituye una disminución de un bien jurídico que para el Legislador es procedente y pertinente proteger ya que le corresponde la salvaguarda de la integridad personal, es decir le corresponde la protección de todos los aspectos físicos, fisiológicos, psicológicos, sexuales, morales y sociales de las personas.

Siguiendo con el análisis de las normas penales que pueden ser aplicables al tema del acoso laboral, encontramos todas aque-

[45] Pérez Machío, Ana Isabel. *Op. cit.* Pág. 85.

llas normas relativas a los daños físicos que se pueden causar a las personas; como hemos visto, el acoso laboral aunque en su mayoría se produce por lesiones psicológicas, también puede generar situaciones de violencia física y causar daños permanentes o transitorios a las víctimas. Al respecto, encontramos disposiciones como el homicidio, la pérdida anatómica o funcional de un órgano o miembro (art. 116), el parto o aborto preterintencional (artículo 118), entre otros, los cuales pretenden la protección de la integridad física de la persona y que son vulneraciones que eventualmente se pueden presentar dentro del lugar de trabajo.

2.3.3.2. Integridad moral

- **Salud psíquica y mental**

El Código Penal en su artículo 115 también establece que habrá sanción para quien cause a otro perturbación psíquica, entendida esta como "una alteración clínicamente significativa, que afecta la actividad psíquica global de la víctima, cuyos síntomas permiten identificar de manera clara un síndrome de diagnóstico internacionalmente aceptado, que posee manifestaciones desadaptativas, se instaura y perdura durante un lapso determinado y su etiología es bien definida, al punto que permite establecer una relación de causalidad, producto de una conducta desviada tipificada por la autoridad competente".[46]

La prueba de esta lesión se obtiene tras una serie de diagnósticos tendientes a demostrar la existencia de un síndrome mental de causa exógena que generó mala adaptación y evolucionó durante un rango de tiempo prudencial, siendo este otro de los motivos por

[46] Revista Colombiana de Psiquiatría. En: http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?pid=S0034-74502005000500008&script=sci_arttext (03 de mayo de 2011).

los cuales, para que se evidencie un daño psíquico en la víctima de acoso laboral, debe pasar un lapso de tiempo y es por ello que no se pueden determinar hechos aislados como acoso laboral a no ser que causen lesiones muy graves.

Por su parte, la Ley 1257 de 2008 define el daño psicológico como una "consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza (directa o indirecta), humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal". Esta definición es importante puesto que amplía el marco de protección y delimita mejor los actos mediante los cuales se puede producir daño psicológico a una persona. Es importante también ya que se trata de una Ley que protege a las mujeres contra cualquier tipo de violencia, por lo que se estaría incluyendo una perspectiva de género en el maltrato psicológico que suele ser padecido de manera más contundente en mujeres.

La penalista Ana Isabel Pérez[47] define la integridad moral como la integridad anímica y la ausencia de sentimientos de humillación y degradación, los cuales, relacionados en un plano jurídico, se conectan con el derecho a no ser sometido a tratos contrarios a la voluntad como manifestación del derecho al libre desarrollo de la personalidad. También lo relaciona la autora con la prohibición de torturas y tratos crueles, inhumanos o degradantes como una manifestación de la dignidad humana, la integridad y la voluntad personal; es decir, para la autora todo acto de acoso en el lugar de trabajo es una manifestación de la vulneración a la integridad moral por consistir en tratos crueles, inhumanos y degradantes. Esta

---

[47] Pérez Machío, Ana Isabel. *Op. cit.*

posición, aunque no se considera errada, se limita a tratamientos penales en tanto que, si consideramos los actos de *mobbing* como manifestación de vulneración al derecho a la dignidad humana, estaríamos ampliando su marco de protección a esferas como la constitucional, la penal y la laboral.

El Código Penal, aunque no define la integridad moral, lo desarrolla dentro del derecho a la honra y al buen nombre toda vez que enmarca, dentro de los delitos contra la integridad moral, la injuria y la calumnia; definiendo la injuria como la realización de imputaciones deshonrosas y la calumnia como la falsa imputación de una conducta típica (artículos 221 y 222 del CP), castigando también a quien repita estas imputaciones.

2.3.4. Derecho a la integridad sexual

Como lo vimos anteriormente, en el acápite de situaciones que no son consideradas como acoso laboral encontrábamos el acoso sexual, norma que fue incorporada solo desde el año 2008 como delito en nuestro código laboral desde la promulgación de la Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".

Dicha Ley establece varios elementos del acoso sexual dentro del tipo penal: el primero, que debe tener un beneficio, sea para la persona que acosa o para un tercero; el segundo, que haya una superioridad manifiesta o una relación de autoridad; tercero, que cometa actos como el acoso, la persecución, el hostigamiento y el asedio tanto físico como verbal; y cuarto, que se busque obtener fines sexuales no consentidos.

Como daño o sufrimiento sexual define las "consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto con tintes sexuales, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas".

Sin embargo, la pena prevista en el artículo 210 A del Código Penal es muy baja (de 1 a 3 años) lo que hace de este un delito excarcelable, lo cual reduce la protección hacia las personas víctimas de este hecho que, si bien no llega a configurarse como acoso carnal violento, sí puede causar perturbaciones serias en la vida de una persona víctima de dicha situación. A mi modo de ver, en comparación con el acceso carnal violento (artículo 205 C.P.) que tiene penas de prisión de doce a veinte años, al acoso sexual no se le está dando la importancia suficiente, por lo que podría suceder que la existencia de esta norma termine siendo más perjudicial para la protección de las personas que han sufrido este flagelo. En cuanto a la protección penal de esta conducta en el lugar de trabajo, el artículo 221 numeral 2 provee, a mi parecer, una protección reforzada toda vez que establece como circunstancia de agravación punitiva a quien tenga particular autoridad sobre la víctima.

2.3.5. La falsa denuncia

Aunque las denuncias por acoso laboral deben basarse en el principio de buena fe en el sentido en que deben ser escuchadas por parte de las autoridades competentes, es necesario, como se hace en la Ley 1010 de 2006, prever las situaciones de denuncias temerarias,

basadas en hechos falsos o reiterados y las cuales son castigadas por dicha Ley con una sanción pecuniaria.

Sin embargo, el artículo debería centrarse en la falsa denuncia dándole a la misma las consecuencias previstas en los artículos 435 y 436 del Código Penal que incluyen incluso una pena privativa de la libertad. Esto, por cuanto esta situación se puede dar en varios casos: el primero, cuando nos encontramos frente al paranoico leve,[48] quien no dudará en denunciar cualquier acto de autoridad como acoso laboral y quien puede impetrar falsas denuncias contra las personas que critiquen o modifiquen cualquier circunstancia laboral. En segundo lugar, estas denuncias se pueden presentar como actos vengativos o de mala fe contra una persona determinada en la organización, la cual se verá incursa en un proceso por el ánimo del denunciante.

Estas situaciones pueden llegar a ser muy graves ya que pueden dañar la reputación de una persona dentro de la organización y la puede involucrar incluso en tipos penales, por lo que la penalización severa de estas conductas es fundamental con el fin de filtrar las situaciones en que se pueda presentar la falsa denuncia.

2.4. Decreto Ley 1295 de 1994

Este Decreto es de suma importancia dentro de la consideración de los riesgos psicosociales ya que es aquel "por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". El análisis del presente Decreto pretende entonces una mejor determinación de la responsabilidad de las ARL en la prevención y protección de trabajadores que sufren riesgos psicosociales como el acoso laboral.

En primer lugar, determinaremos que el Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades destinadas a

[48] Concepto de: Hirigoyen, Marie France. *Op. cit.*, 1999. Pág. 46.

prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. En este sentido, el Sistema de Riesgos Laborales es el responsable de la prevención del acoso laboral y de la protección de las personas que sufren de él, por lo que debió ser incluido explícitamente dentro de la Ley 1010 como responsable de las campañas de prevención dentro de las empresas (sin perjuicio de las responsabilidades de los empleadores), y es este Decreto el que nos va a servir de sustento para la inclusión dentro del ámbito de protección del sistema de riesgos laborales a los riesgos psicosociales.

El sistema General de Riesgos Laborales es responsable del pago de incapacidades derivadas de los riesgos laborales, así como del pago de pensiones por invalidez y el pago de los servicios funerarios; sin embargo, una de las obligaciones en las que se centra el presente Decreto es en la obligación de prevención, la cual es prevista para las ARL. En este sentido se considera que, en el marco de la Ley 1010, deberían adaptarse estas reglamentaciones y ejercer las obligaciones de capacitación en riesgos laborales tanto a los miembros del comité de convivencia como al comité paritario de salud ocupacional y en general a todas las personas dentro de la empresa para que, en los casos en que se considere pertinente, integren comités *ad hoc*.

En el marco de este Decreto es importante involucrar las obligaciones del empleador en el sentido de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, así como son los responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo, por lo que no se eximen de responsabilidad en actividades como la prevención y el manejo adecuado de situaciones que amenacen con generar riesgos en el ambiente laboral.

2.5. Resolución 1016 de 1989

Mediante esta Resolución se busca la implementación de programas de salud ocupacional en las empresas de las cuales son responsables los empleadores. Aunque por el año del que data la norma no están desarrollados los riesgos psicosociales, es de valiosa inclusión el numeral 12 del artículo 10 donde se obliga a diseñar y ejecutar programas de prevención de enfermedades generadas por riesgos psicosociales, aunque permanece un poco vago en el concepto, por lo que leyes que regulen la materia, como la Ley 1010 deberían incluir dentro del programa de salud ocupacional, la obligación de supervisión, evaluación y capacitación en riesgos psicosociales dentro del Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo tal como se establece en la Resolución 2646 de 2008.

2.6. Resolución 1075 de 1992

Esta Resolución, aunque solamente consta de dos artículos, es de valiosa importancia para complementar las circunstancias de los riesgos psicosociales tales como la incidencia del alcoholismo y la farmacodependencia y el tabaquismo. Esta inclusión reconoce los factores internos de los riesgos psicosociales y plantea una humanización del trabajo por medio del reconocimiento de circunstancias propias de los trabajadores que en determinado momento se pueden constituir como un riesgo para la empresa y para la vida de los trabajadores en general.

2.7. Decreto 1832 de 1994

Mediante este Decreto se adopta la tabla de enfermedades laborales, en donde el Gobierno nacional determina qué enfermedades son consideradas como laborales. Es de recordar que en el Decreto 1295 se menciona que aun cuando la lista es taxativa se puede considerar

profesional cualquier otra enfermedad en el caso de demostrar relación de causalidad.

Se resalta del Decreto el numeral 42, mediante el cual se incluyeron el estrés y las consecuencias derivadas del mismo como una enfermedad profesional. Entre los causantes del estrés encontramos entonces trabajos con sobrecarga, trabajo repetitivo, monótono, trabajo nocturno que en general produzca estados de ansiedad, depresión, infarto, urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial o colon irritable. Se considera en este punto que faltaron enfermedades derivadas de riesgos ergonómicos que son las más comunes en situaciones de estrés, así como la consideración de enfermedades gástricas y neuronales. También hace falta la consideración de enfermedades mentales, aunque es valiosa la inclusión de la ansiedad y la depresión dentro de las enfermedades causadas por estrés.

2.8. Resolución 2646 de 2008

Esta Resolución es quizá la más importante pues establece disposiciones y define responsabilidades de los diferentes actores sociales en la prevención y sanción de los riesgos psicosociales aplicables a todo tipo de vinculación laboral.

Al respecto, reconoce como factores de riesgo psicosociales los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización, así como las características propias de cada persona, como factores que influyen en la salud y en el rendimiento de las personas. Con el fin de ilustrar mejor el presente Decreto y relacionarlo más intrínsecamente con el acápite de riesgos psicosociales, se presentará un cuadro donde sea fácilmente determinable lo que se entiende por riesgo intralaboral, extralaboral y externo (ver cuadro 2).

Cuadro 2

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL	FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL	FACTORES DE RIESGO EXTERNO
Gestión organizacional, la cual incluye todos los aspectos propios de la organización, tales como la administración, el pago, la participación y las estrategias de cambio que afectan a los empleados.	Utilización del tiempo libre, actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo: oficios domésticos, recreación, deporte.	Condiciones de salud tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales.
Características de la organización del trabajo, las cuales contemplan la comunicación, la tecnología y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.	Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir del trabajo a la casa y viceversa.	Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
Características del grupo social: comprende el clima de las relaciones, la cohesión y las interacciones del trabajo en equipo.	Pertenencia a las redes sociales de apoyo social, familia, grupos sociales, comunitarios, salud.	Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común las cuales deben estar discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad, ocupación y género.
Condiciones de la tarea: demandas de carga mental, nivel de responsabilidad, demandas emocionales y definición de roles.	Características de la vivienda, estrato, propia, alquilada, acceso a vías y servicios públicos.	Ausentismo.
Carga física: esfuerzo fisiológico de la demanda, postura corporal, fuerza, movimiento comprometiendo componentes del sistema cardiovascular y metabólico.	Acceso a servicios de salud.	Rotación de personal.
Condiciones del medio ambiente de trabajo, aspectos físicos, químicos y biológicos en tanto agravantes de los riesgos psicosociales.		Rendimiento laboral.

(Continúa)

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL	FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL	FACTORES DE RIESGO EXTERNO
Interfase persona-tarea, evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades de la persona en relación con la tarea, nivel de iniciativa e identificación con la organización.		
Jornada de trabajo, duración, pausas, tiempo para comidas, trabajo nocturno, rotación, horas extras y manejo de descansos.		
Número de trabajadores por tipo de contrato.		
Beneficios recibidos por programas de bienestar: vivienda, educación, recreación y deporte.		
Programas de capacitación permanente.		

Frente a estos riesgos, el Decreto establece que es obligación de las organizaciones identificarlos y recopilarlos según las normas de salud ocupacional que sean impartidas, así como mantener un reporte renovado cada año en el Ministerio de la Protección Social.

Para el efecto que nos ocupa, frente al acoso laboral, el artículo 14 del mismo Decreto establece las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Frente a las medidas preventivas, son pertinentes toda vez que consisten básicamente en elaborar manuales que produzcan buenas prácticas dentro de la empresa así como capacitación a todo el personal y creación de comités de convivencia que garanticen la confidencialidad y facilidad del denuncio de los actos de acoso.

Entre las medidas correctivas, estas se limitan a establecer participación y un proceso de conciliación que en dado caso pueda sugerir el traslado de una de las partes dentro de la situación de acoso. Esta

situación es penosa toda vez que el presente Decreto era el pertinente, a mi modo de ver, para ampliar las condiciones específicas de la conciliación que respaldara una práctica sana de intervención mediante comités *ad hoc* o una regulación específica sobre los acuerdos a los que pretendía llegarse mediante la creación de una conciliación. También es corta su regulación en cuanto a la determinación de las sanciones, toda vez que pudo haber desarrollado las previstas en la Ley 1010.

Por último, resulta de suma importancia la inclusión de un programa epidemiológico tendiente a la vigilancia y control de los factores que pueden causar las situaciones de daño psicosocial, así como la inclusión de las Administradoras de Riesgos Laborales como responsables de la asesoría y asistencia técnica pertinente.

Se regulan y definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Como se mencionó anteriormente, esta Resolución debe ser analizada de manera sistemática con la Ley 1010 ya que incluye elementos esenciales para su efectividad y desarrollo, tanto de parte de las empresas como del Estado mismo. Además, creo que la discriminación entre aspectos intralaborales, extralaborales y personales permiten la humanización del trabajo contemplando al trabajador como un ser humano con necesidades y formas de adaptación diferentes.

2.9. Resolución 652 de 2012

Mediante esta Resolución, modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012, se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral que aplica tanto en entidades públicas como en empresas privadas. Este comité previsto tanto en la Ley 1010 como en la Resolución 2646 anteriormente estudiada,

se constituye como una medida preventiva de los riesgos psicosociales, por lo que la normatividad en este sentido se constituye como un elemento fundamental para la prevención de las situaciones de acoso laboral.

Al igual que la Ley 1010 de 2006, la presente Resolución limita su ámbito de aplicación a las relaciones laborales dependientes, lo cual contradice ampliamente toda la regulación en materia de riesgos profesionales al igual que niega la protección frente a estos eventos de personas en otro tipo de relaciones laborales, tal como se observó anteriormente. Sin embargo, la presente norma involucra a las Administradoras de Riesgos Laborales, lo cual es un paso importante para el reconocimiento y tratamiento del acoso laboral como un riesgo psicosocial.

Tras describir las funciones generales y el número de miembros de cada uno de los comités, la presente norma establece la incorporación de las ARL como responsables de las asesorías y asistencia técnica a las empresas tendientes al desarrollo de medidas tanto preventivas como correctivas del acoso laboral. No obstante, no se indica con claridad el alcance de esta asesoría y las sanciones por su incumplimiento se derivan de las contenidas en el literal c del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, es decir que solamente tendrán las sanciones previstas por la superintendencia.

Esta Resolución, aunque era fundamental para el efectivo desarrollo de los comités de convivencia no va mucho más allá de la norma y, aunque realiza la importante tarea de incluir a las ARL como responsables en materia de prevención del acoso laboral, no desarrolla con profundidad su tarea ni explicita la importancia de los comités de convivencia en las empresas.

Capítulo IV. Análisis de la jurisprudencia colombiana: una aproximación al estudio de la dignidad en el trabajo y las consecuencias de la Ley 1010 de 2006

Como ya se ha indicado con anterioridad, aunque son muchos los derechos de carácter fundamental que resultan vulnerados con ocasión del *mobbing*, aquel que genera el interés de protección constitucional más fuerte y que, con independencia de la vulneración de otros derechos, resulta siempre vulnerado en las situaciones que componen el acoso laboral.

La conclusión anterior se extrae no solo de la lectura de la doctrina que existe en materia de acoso laboral sino de la amplia jurisprudencia que se ha establecido al respecto, pues el tema, antes de conocerse legalmente como acoso laboral, se desarrolló como dignidad humana por lo cual en el presente capítulo se evidenciará esa evolución jurisprudencial antes y después de expedida la Ley 1010 de 2012.

1. Corte Constitucional

La pregunta jurídica sobre la cual se estructurará la línea jurisprudencial es ¿qué tratamiento ha dado la Corte Constitucional a las situaciones de vulneración de la dignidad en el trabajo? Sobre esta

pregunta jurídica se estructurará entonces la línea jurisprudencial correspondiente.

Si bien el fenómeno del acoso laboral, como lo hemos estudiado anteriormente, ha existido desde que se formaron las relaciones laborales y que la violencia es una situación casi connatural al ser humano, la violencia en el lugar de trabajo es un tema de estudio relativamente nuevo y en este milenio ha obtenido un lugar más importante para las regulaciones legales de distintos países. Si bien en muchos países aún no existe reglamentación, Colombia en el año 2006 expidió la Ley 1010 mediante la cual se regula el tema del acoso laboral con el fin de prevenir, definir y castigar las conductas de acoso.

La inquietud que surge entonces es: si la violencia en el lugar de trabajo ha existido desde hace tanto tiempo y la ley que regula el tema del acoso laboral data de 2006, ¿Qué pasaba con las situaciones de acoso que se presentaban anteriormente? Con el fin de responder a este interrogante vamos entonces a hacer una evaluación de la jurisprudencia de la Corte Constitucional al respecto utilizando el método de Diego López para el análisis sistemático de jurisprudencia y de elaboración de líneas jurisprudenciales.[1]

Tras evaluar las sentencias más recientes referentes al acoso laboral se creó un nicho citacional del cual fue posible extraer las sentencias más importantes y representativas que dan un margen general de cómo ha entendido la Corte el acoso laboral y cómo se ha ocupado de él antes y después de la Ley 1010 de 2006.

---

[1] López Medina, Diego Eduardo. *El derecho de los jueces: obligatoriedad del precedente constitucional, análisis de sentencias y líneas jurisprudenciales y teoría del derecho judicial.* Bogotá: Legis, 2006.

En primer lugar entonces es importante destacar que la Corte Constitucional en el año 2000 mediante sentencia T-362,[2] reconoció que "las persecuciones laborales constituyen una clara violación a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas", por lo que la línea jurisprudencial versará sobre cómo ha entendido y qué tratamiento ha dado la Corte Constitucional a las situaciones de vulneración de la dignidad en el trabajo.

Este enfoque tiene entonces dos sentidos: el primero, como se manifestó, que la Corte ha entendido que el acoso laboral vulnera el derecho a la dignidad humana, y el segundo enfoque es que si bien la violencia en el lugar de trabajo puede ser objeto de estudio de otras ciencias como la sociología o la psicología, se torna objeto de estudio del derecho en el momento en que afecta derechos fundamentales, en este caso, la vulneración a la dignidad humana, entre otros derechos.

Tras realizar el nicho citacional fue posible identificar las sentencias más relevantes en los casos de vulneración de la dignidad humana en el trabajo. El resultado general es que la Corte ha entendido como dignidad en el trabajo las condiciones dadas por el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo:

> Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpre-

[2] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 28 de marzo de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

> tación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

A estas condiciones generales ha agregado simultáneamente el derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución Política) y con él una protección especial a la población vulnerable por lo que tiene sentencias muy importantes respecto a inclusión de la mujer y portadores del VIH en los ámbitos laborales, situaciones que se analizarán en tanto impliquen una violación al derecho al trabajo en condiciones dignas de los trabajadores.

Tras la expedición de la ley 1010 de 2006 la Corte Constitucional ha estudiado más específicamente el tema del acoso laboral, aunque ha reafirmado su posición de que este tipo de situaciones conllevan a una vulneración grave de los derechos fundamentales tales como la dignidad, la igualdad, la honra y la intimidad, entre otros derechos.

Ya que se va a abordar el tema de la dignidad en el trabajo es importante definir qué es la dignidad humana, tarea que iniciamos en el capítulo anterior. Para ello, se tomará la Sentencia T-881 de 2002[3] mediante la cual la Corte Constitucional define el concepto de dignidad humana como un derecho independiente, de múltiples dimensiones y sin limitación alguna. Para enmarcar el concepto la Corte entendió la dignidad humana en tres ámbitos: la dignidad como autonomía, la dignidad como la posibilidad de tener condi-

---

[3] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 17 de octubre de 2002. M.P. Jaime Araujo Rentería.

ciones materiales de existencia, y la dignidad como la integralidad de los bienes no patrimoniales. Aparte de esta división, la Corte resalta que la dignidad humana es un valor fundante del Estado social y democrático de derecho por ser un "deber positivo que vincula tanto al poder público como a los particulares" a la vez que la relaciona con el derecho a la igualdad como el derecho a disfrutar de ciertos bienes y servicios.[4]

Esta es una sentencia hito en materia de dignidad humana ya que se constituye como el único y primer referente preciso de un concepto jurídico-normativo (y no solo moral) de dignidad humana; además, nos da muestras claras y evidentes de cómo se configura el derecho y qué se entiende por dignidad humana, siendo este un derecho fundamental e intangible que no encuentra limitación alguna para la Corte Constitucional. También es importante resaltar que, aunque el tema de la sentencia es sobre las prisiones, es totalmente aplicable no solo a las situaciones de trabajo sino a toda situación en la que se encuentre vulnerado el derecho a la dignidad en cualquiera de estas tres dimensiones. Sin embargo, esta sentencia, aunque nos servirá al momento de estructurar el concepto jurídico en la medida en que la dignidad humana es el nexo entre el aspecto psicológico y la protección jurídica, no es parte en sí de esta línea por no abordar específicamente el tema de la dignidad en el trabajo.

Para efectos del estudio de la dignidad en el trabajo analizaremos las vulneraciones al derecho a la dignidad humana desde el ámbito de la intangibilidad de ciertos bienes jurídicos protegidos, es decir en tanto afecte las condiciones físicas o morales de las personas. Entendido este concepto que resulta fundamental para

[4] Al respecto ver, entre otras, la Sentencia C-521/98 en la cual se examina la dignidad humana de los niños en el transporte público y se establece cómo decir que son solo medio pasajero vulnera sus derechos fundamentales.

continuar, haremos el análisis de la línea jurisprudencial ubicando las sentencias más importantes.

La estructura de la línea que realizaremos será una que responda qué tratamiento ha dado la Corte Constitucional al acoso laboral antes de la expedición de la Ley 1010 de 2006 y una conclusión y, posteriormente, qué tratamiento ha dado la Corte al mismo fenómeno después de la expedición de la Ley, con una conclusión final.

Encontrar una sentencia fundadora de línea resulta complicado en un espectro tan amplio como el que procedemos a abordar, pero la Sentencia T-483 de 1993[5] corresponde a los criterios otorgados por Diego López para este tipo de sentencias ya que fue expedida en el año 1993; tiene un alto contenido de doctrina y da unas definiciones previas de los derechos que intenta abordar; además, resulta varias veces citada en otras sentencias relativas al mismo tema. En esta Sentencia la Corte define el trabajo como un elemento esencial para la dignidad de la persona por lo que este se debe desarrollar en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.[6] En este mismo texto, la Corte analiza el *ius variandi* y establece una limitación que va a ser constante en la jurisprudencia posterior[7] y

[5] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 27 de octubre de 1993. M.P. José Gregorio Hernández.

[6] Otra Sentencia pertinente como fundadora de la línea es la T-427 de 1992 ya que en ella se desarrolla un poco más de doctrina con respecto a las condiciones de trabajo y su evaluación desde la Revolución Industrial.

[7] La dignidad en el trabajo se ha estructurado al respecto en la discusión de los derechos del empleador al uso del *ius variandi* y por parte del trabajador sus derechos a la dignidad e igualdad los cuales se encuentran como limitante del uso de las facultades de parte del empleador. Al respecto ver, entre otras, las Sentencias T-047/92, T-407/92, T-457/92, T-124/93, T-338/93, T-427/92, T-024/95, T-461/98, SU-360/99, C-051/99, T-909/04, SU-667/08. En estas no solamente se profundiza en este tema sino que se evalúan los alcances de la dignidad dentro del lugar del trabajo así como el trabajo como un derecho que debe darse en condiciones de dignidad y puede ser elegido libremente por la persona.

es que este derecho del empleador tiene como límite "la dignidad, el honor, la garantía de los derechos mínimos y la seguridad del trabajador".

Se considera también que esta sentencia da un paso importante hacia la comprensión del fundamento esencial del acoso laboral y es que el trabajador debe ser entendido por el patrón como un ser humano en sus múltiples dimensiones y no como un objeto del que depende la obtención de ciertos resultados:

> El patrono —oficial o privado— no puede hoy tomar al trabajador apenas como un factor de producción, lo que sería humillante e implicaría una concepción inconstitucional consistente en la pura explotación de la persona. Ha de reconocerle su individualidad y tener en cuenta el respeto que demandan su naturaleza y necesidades. Debe comprender, asimismo, que de la persona del trabajador dependen otras y que cada acto que lo involucra, en bien o en mal, repercute necesariamente en su familia.[8]

Posteriormente, y como sentencia confirmadora de línea, encontramos la sentencia T-230 de 1994[9] en la cual evidenciamos dos situaciones importantes sobre las que versará la jurisprudencia de la institución en diversas áreas, y es la contraposición de situaciones o de derechos que se enfrentan al momento de evaluar un derecho. En esta sentencia se estudia el caso de un grupo de trabajadores a los que, por el hecho de encontrarse sindicalizados, se les niega la posibilidad de trabajar horas extras. En este caso la Corte analiza el

---

[8] *Ibid*. Pág. 168.

[9] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 13 de mayo de 1994. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

acoso bajo la aplicación del principio de no discriminación[10] abriendo un nuevo escenario jurídico en el que, más que las condiciones justas en el trabajo, lo que se discute es el principio de igualdad como un derecho fundamental versus las facultades del empleador que, si bien le permiten definir quiénes pueden o no tener horas extras, sus criterios deben obedecer a situaciones objetivas y nunca pueden ir en contra del derecho a la igualdad de los trabajadores.

Esta situación, relacionada con la decisión que adopta finalmente la Corte, resulta interesante por dos razones fundamentales: la primera, porque establece el derecho de los trabajadores a un trato igual, sin discriminación alguna en su lugar de trabajo, otorgando así una protección contra el acoso discriminatorio incluso antes de la expedición de la Ley 1010 de 2006 y, segundo, porque ordena suspender la conducta discriminatoria y establece un mecanismo de control frente a un juez que recibirá las quejas respectivas; es decir que, a falta de un mecanismo legal de control que no estaba en ese momento, establece una autoridad judicial para vigilar y controlar el buen uso de las facultades del empleador, previendo por lo demás las retaliaciones a que habría lugar si no se establece este mecanismo de control.

---

[10] Con respecto a la discriminación por razón de la pertenencia a un sindicato hay mucha y variada jurisprudencia ya que es un tema donde se presenta generalmente vulneración del derecho a la huelga y en algunos casos se llega a vulnerar el derecho a la igualdad y dignidad de los trabajadores. Al respecto consultar, entre otras, las Sentencias T-102/95, T-143/95, T-605/99, T-362/00 en las cuales se evidencia un trato discriminatorio hacia ciertos trabajadores por el simple hecho de ser miembros del sindicato. En algunos casos se les insta a la renuncia del mismo, en otros se les despide y en otros se evidencia una persecución laboral prolongada, como la llamada constante a rendir descargos y las falsas acusaciones que antes de la vinculación al sindicato no se presentaban. En estos casos la Corte es enfática en proteger los derechos de los trabajadores evitando así cualquier tipo de discriminación pero también con una evaluación profunda que logre determinar que efectivamente el despido tuvo su razón de ser en la discriminación.

Respondiendo a la pregunta con respecto al trato que ha dado la Corte Constitucional a las situaciones de vulneración de la dignidad humana en el trabajo, encontramos en la Sentencia SU-256 de 1996[11] en la cual se aborda otro de los temas importantes al momento de evaluar la vulneración de la dignidad humana en el trabajo, y es la discriminación de las personas por su condición física. En esta providencia se evalúa la situación de una persona que es despedida de su lugar de trabajo tras verificarse que era portadora del VIH. En la mencionada sentencia se descartó el conceder un reintegro ya que se quiso evitar que el accionante quedara sometido al escarnio público, evitando así una situación mayor de discriminación tras la interposición de la tutela. Por el contrario, se le concedió una indemnización por vía de tutela con el fin de mitigar su difícil circunstancia. Esta sentencia es ampliamente citada y resulta un hito para el estudio de la no discriminación de las personas portadoras del VIH ya que desarrolla ampliamente el concepto de dignidad y no discriminación a la vez que reconoce que los trabajadores, más que una fuerza de producción, son seres humanos con necesidades y bajo circunstancias distintas a quienes no se les puede discriminar por su condición física. Sin embargo, resulta un poco desafortunada esta Sentencia en su parte resolutiva ya que excluye a la persona de la vida laboral.[12]

---

[11] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 30 de mayo de 1996. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[12] Al respecto ver, entre otras, las Sentencias T-1040/01, T-469/04 y C-065/05 mediante las cuales se protegen los derechos de las personas portadoras del VIH. Por el contrario, la Corte establece algunas limitaciones y una nueva regla con respecto a las personas portadoras del virus y es que, como la estabilidad reforzada no es un derecho sino que deben concurrir diferentes elementos para que se consolide, se debe verificar, a fin de obtener el reintegro, que el despido o los actos de acoso estuvieron directamente relacionados con su enfermedad. También estableció limitaciones en cuanto al uso de la acción de tutela ya que consideró que esta no era sino un mecanismo subsidiario, por lo que otorgó reintegros temporales

Un elemento que debe ser fundamental al momento de evaluar la dignidad en el trabajo y las situaciones de acoso laboral, es el respeto mutuo que se debe dar entre todos los integrantes que comparten un solo espacio laboral. La Sentencia C-299/98[13] analiza la constitucionalidad de la disposición que sanciona al trabajador que atente contra el empleador dentro o fuera del lugar de trabajo. La Corte encontró exequible esta disposición, en el sentido que la obligación de respeto mutuo debe ser uno de los pilares de la relación laboral que no puede ser desconocido. Adicionalmente, dice que la subordinación no implica servidumbre por lo que el empleador, si bien puede imponer cargas a los trabajadores, jamás lo puede hacer en desconocimiento de sus derechos fundamentales y de su dignidad. Finalmente, la Corte defiende la disposición con una argumentación que es muy importante al estudiar el acoso laboral en todos los niveles y es que: "El contrato de trabajo presupone, a más del cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes, al respeto mutuo entre el empleador y el trabajador y entre éste y los demás compañeros de trabajo, al igual que con los representantes del empleador con el fin de lograr que el desarrollo y ejecución de la relación contractual se realicen en forma pacífica y armónica, y primen en ella la confianza, la lealtad y la solidaridad".[14]

Antes de la expedición de la Ley 1010 de 2006, si bien se protegían lo intereses y derechos mínimos de los trabajadores, no había claridad sobre las consecuencias que sufría una persona tras haber padecido acoso laboral. Como hemos visto, generalmente la fina-

obligando a los actores a interponer las respectivas acciones ante la jurisdicción laboral. Al respecto revisar, entre otras, las Sentencias T-826/99, T-066/00, T-434/02 y T-238/08.

[13] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 13 de junio de 1998. M.P. Carlos Gaviria Díaz.

[14] *Ibid.*

lidad del *mobbing* es que la persona renuncie a su lugar de trabajo, por lo que este tipo de renuncias deben ser evaluadas a profundidad a fin de evitar que el acosador obtenga un beneficio y la víctima un castigo. Prueba de ello es la Sentencia T-461 de 1998[15] mediante la cual se evidencia una de las conductas más utilizadas por los acosadores, la cual consiste en quitarle a la víctima los medios de trabajo y dejarlo sin ocupación alguna. Dicha sentencia estudia el caso de un trabajador al que, contrario a lo sucedido con el resto de sus compañeros, no le hicieron aumento salarial alguno, generándose con ello un detrimento en su poder adquisitivo. En este caso la Corte dejó al libre albedrío de la persona renunciar o no a su lugar de trabajo, pero bajo la consecuencia de que se generaría un despido indirecto, por lo que el empleador debía pagar las indemnizaciones por despido injustificado. Si bien este mecanismo de ley permite un resarcimiento de perjuicios, la Corte no hizo un análisis detallado de la discriminación sufrida por el trabajador afectado ni evaluó si el trabajador era realmente libre de decidir sobre su salida de la empresa y, aunque ordena cesar con los actos de acoso, no establece una sanción clara para el acosador ni un mecanismo apropiado al que pueda acudir el accionante en caso de retaliaciones.

Siguiendo con el análisis de las sentencias de la Corte Constitucional acerca de la dignidad en el lugar de trabajo, encontramos que uno de sus componentes fundamentales es el salario,[16] ya que

---

[15] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 3 de septiembre de 1998. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[16] La Corte entiende entonces que una remuneración acorde con la labor ejecutada hace parte del derecho al trabajo en condiciones dignas, por lo cual por medio de tutela ha ordenado el pago inmediato de los salarios adeudados. Al respecto ver, entre otras, las Sentencias T-420/93, T-230/94, T-063/95, T-102/95, SU-342/95, C-521/95, T-143/95, T-051/96, y C-710/96, T-790/98, T-568/99. En estos fallos también se ha estudiado el principio de "trabajo igual salario igual" por lo que a los trabajadores sindicalizados no se

es la remuneración que obtiene el trabajador por la realización de su labor y lo que garantiza que el trabajador pueda asegurarse los medios mínimos de subsistencia para tener una vida digna. Al respecto la Corte, en Sentencia T-790 de 1998,[17] establece que la dignidad en el trabajo se manifiesta mediante una "remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo". Además de estos requisitos, la Corte estableció que dicha remuneración debe "proceder a pagarse de manera completa y puntual, para que no se le creen al trabajador traumatismos que afecten su normal vivir" dando también plena viabilidad a la acción de tutela en caso de que el no pago de salarios o sus pagos con retardos generen una afectación al mínimo vital de las personas.

Al respecto encontramos también la Sentencia T-013 de 1999[18] que, aunque confirma la línea, tiene efectos más restringidos, ya que la Corte ordena solamente la cesación de los actos de acoso sin establecer mecanismos de control, sin abordar el tema de las retaliaciones que puedan sufrir estas personas en el trabajo y dejándoles a su arbitrio renunciar, es decir que finalmente se lograría el propósito del acosador de generar un mal laboral que incluso llegue hasta el retiro de la organización. Sin embargo, se considera que esta Sentencia es pertinente en cuanto rescata la importancia del debido proceso hacia el trabajador y la presunción del despido indirecto en caso de continuar las conductas de acoso.

---

les puede excluir del reconocimiento de prerrogativas propias de la empresa e inherentes al trabajo ejecutado.

[17] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 11 de diciembre de 1998. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[18] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 21 de enero de 1999. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

Mediante la Sentencia T-170 de 1999[19] se da una protección especial a los derechos políticos de los trabajadores sindicalizados y no solo se ordena que cesen los actos de acoso sino que se advierte a la entidad que, en caso de no cumplir dicha orden, puede incurrir en una serie de sanciones tal como sucedió en la Sentencia T-230 de 1994, anteriormente analizada.

Igualmente, mediante la Sentencia T-362 de 2000,[20] la Corte, tras el análisis de algunas de las sentencias más importantes sobre despidos injustificados y discriminación a trabajadores sindicalizados, reiteró que “las persecuciones laborales constituyen una clara violación a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas”, a la vez que crea la regla mediante la cual los despidos, si bien son potestad del empleador, deben ser objetivos y estar claramente sustentados, por lo cual no se puede presumir en todos los casos de que se trata de persecuciones laborales.

Por último, uno de los temas fundamentales y referentes al principio de no discriminación, es la estabilidad reforzada de las personas que tienen alguna discapacidad. En este sentido, la Sentencia emblemática es la T-519 de 2003[21] mediante la cual se establece que, si bien la estabilidad laboral reforzada no es un derecho como tal de todo trabajador sino que responde a condiciones específicas de cierto grupo con discapacidad, sería procedente el reintegro y su protección constitucional por medio de la tutela si se encuentra que el despido tuvo como criterio la discapacidad misma

---

[19] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 17 de marzo de 1999. M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

[20] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 28 de marzo de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[21] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 26 de junio de 2003. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

de la persona.[22] Este tipo de regulaciones legales tienen como finalidad una efectiva protección al derecho a la igualdad ya que este debe propender por que a las personas que no tienen igualdad de condiciones se les garantice un acceso igual a los bienes y servicios, asegurando así el respeto por su dignidad independientemente de sus circunstancias.

Estas son básicamente las sentencias más importantes de la Corte Constitucional con respecto a la dignidad en el trabajo hasta antes de la expedición de la Ley 1010 de 2006. Como vimos, algunas tratan específicamente el tema del acoso y delimitan los conceptos de derecho al trabajo y del derecho a la dignidad humana, pero en los casos de acoso no realizan un estudio más profundo sobre la violencia en el lugar de trabajo sino que se limitan a reconocer que cierto tipo de comportamientos generan un mal laboral al trabajador y con ello la vulneración de algunos de sus derechos fundamentales. Por regla general se ordenó la suspensión de todo acto de acoso que pudiera afectar al trabajador y solo en algunos casos previeron una vigilancia especial para evitar futuras retaliaciones. Sin embargo, teniendo en cuenta que el auge del tema del acoso laboral no estaba muy presente hasta ese momento en la doctrina y que no existía ninguna ley que estableciera sanciones claras (por lo que la Corte no se podía extralimitar en sus funciones), la Corporación otorga protección medianamente efectiva frente a los actos de acoso en especial cuando traen consigo discriminaciones, reforzando con ello algunos derechos otorgados por la Constitución y la Ley.

[22] Al respecto, ver las Sentencias T-427/92, T-943/99, C-531/00 y T-519/03 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada y su relación con las personas que tienen algún tipo de discapacidad. También ha sido una línea importante dentro de la Corte la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, a quien se le aplican los mismos criterios en el sentido de que no se le puede discriminar por razón a su condición de gravidez. Al respecto ver, entre otras, las Sentencias C-470/97 y SU-250/98.

Posteriormente, la Corporación se enfrenta a nuevas cuestiones en el ámbito de la Ley 1010 de 2006 aplicándose a los mecanismos de protección por ella propuestos así como a la definición y a los comportamientos por ella dados.

Como providencia fundadora en este punto, encontramos la Sentencia T-882 de 2006[23] ya que es la primera que estudia a fondo el acoso laboral luego de la expedición de la Ley 1010 de 2006. En esta Sentencia se hacen diversas reflexiones sobre el *mobbing* que resultan fundamentales al momento de hacer una reflexión más profunda sobre la pertinencia de las acciones contempladas por la Ley 1010 para prevenir y castigar este fenómeno. En primer lugar, resulta interesante ya que hace un breve recorrido sobre la historia del estudio de este fenómeno pasando por las definiciones dadas por los autores más importantes en la materia; y en segundo lugar, porque presenta una reseña sobre las principales legislaciones que han adoptado este fenómeno de una manera independiente, es decir sobre los países que han creado una ley que regule específicamente este fenómeno.

Abordando un aspecto que será recurrente a lo largo de la jurisprudencia, la Corte Constitucional hace un estudio sobre la viabilidad de la tutela en los casos de presentarse acoso laboral. Dicha viabilidad se estudia en esta sentencia según la efectividad de los mecanismos judiciales o administrativos a que tenga acceso la persona según sea servidor público o privado. De esta manera, la Corte afirma que, al tener los servidores públicos acceso únicamente a mecanismos administrativos para lograr la protección de sus derechos, se les priva de mecanismos judiciales de los cuales goza el sector privado, por lo que únicamente se dio viabilidad a la

[23] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 26 de octubre de 2006. M.P. Humberto Sierra Porto.

tutela en los casos de presentarse acoso laboral en el sector público. En el caso estudiado por la Sentencia se configuraba un hecho superado ya que a la persona la trasladaron de su lugar de trabajo antes de la decisión judicial, lo cual nos impide hacer un análisis de la pertinencia de la decisión, pero se evidencia que, como medida efectiva para detener los casos de acoso, para la Corte es fundamental el estudio que se haga de parte de las Aseguradoras de Riesgos Laborales sobre el estado físico y mental de la persona afectada y que se tomen las medidas pertinentes según el diagnóstico que, en este caso, fue el traslado, lo cual resultó acertado y suficiente a los ojos de la Corte Constitucional.

Posteriormente, la Corte Constitucional continúa evaluando la Ley 1010 de 2006, esta vez mediante sentencia de constitucionalidad C-898 de 2006[24] en la que un grupo de ciudadanos demanda la expresión "vínculos afectivos" como causal de atenuación de la sanción en caso de presentarse un caso de acoso laboral. En esta Sentencia se resalta la importancia de la defensa a los derechos fundamentales que son objeto de protección de la Ley 1010, dando paso a la viabilidad de la tutela como mecanismo efectivo de amparo de los derechos que resulten vulnerados con ocasión del *mobbing*. Vale agregar que en esta Sentencia la dignidad es rescatada como un valor y un derecho fundamental que debe ser protegido de manera especial por la ley y que no puede ser menguada su protección por la existencia de vínculos afectivos.

Adicionalmente, la sentencia menciona que los derechos laborales irrenunciables y las condiciones de los contratos de trabajo no pueden menoscabar la integridad física y moral de los trabajadores. Resalta también que el acoso laboral es una forma de

---

[24] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 1 de noviembre de 2006. M.P. Manuel Cepeda Espinosa.

maltrato psicológico que viola el derecho fundamental a un trabajo en condiciones dignas y justas. Mediante esta sentencia se declara la inexequibilidad del término "vínculos afectivos" ya que la dignidad humana no tiene limitación alguna y no pueden atenuarse los efectos de su violación si es cometida por un familiar o por cualquier persona con un vínculo cercano. Esta sentencia reitera la jurisprudencia anterior y hace un recuento de la importancia de la dignidad especialmente en el lugar de trabajo, confirmando la línea anterior referente a la viabilidad de la tutela en el sector público.

Al establecer la Ley 1010 de 2006 mecanismos de protección y sanción distintos según se trate del sector público o del sector privado, fueron surgiendo diversas inquietudes con respecto a su efectiva prevención y protección en uno y otro evento. Tal es el caso de la Sentencia C-282 de 2007[25] en la que unos ciudadanos demandan la expresión "reglamentos de trabajo" por considerar que, al no estar obligadas determinadas entidades a tener reglamento, quedaban desprotegidos los trabajadores de aquella entidad. Sin embargo, la Corte declara la exequibilidad del término "reglamentos de trabajo" basada en que "el trabajo en condiciones dignas y justas constituye un derecho fundamental y una garantía de todo trabajador, con independencia de la naturaleza pública o privada de su vínculo de trabajo", por lo cual la no existencia de reglamentos de trabajo en ciertas entidades públicas no las excluyen de la aplicación de la Ley ya que esta es fundamental para que el trabajo se realice en condiciones de igualdad y dignidad.

---

[25] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 18 de abril de 2007. M.P. Álvaro Tafur Galvis.

Dadas las polémicas que fue generando la Ley 1010, la Corte la estudió nuevamente y mediante Sentencia C-780 de 2007[26] considera la constitucionalidad del artículo 7 mediante el cual se establece la presunción de acoso laboral en caso de que se dé de manera repetida y pública. La Corte declara la constitucionalidad de la disposición por cuanto las conductas públicas y repetitivas tienden a atentar más gravemente contra la honra, la intimidad y la dignidad del trabajador. Esta sentencia, aunque hace un análisis de derecho comparado e intenta profundizar en el estudio del acoso laboral, tiene un vacío y es que no hace una evaluación sobre las consecuencias del acoso laboral sino que se centra en los comportamientos que típicamente describe la doctrina como constitutivos de acoso. En este sentido, la sentencia olvida la protección de la dignidad humana y se centra en el derecho de defensa y debido proceso de quien ejerce los actos de acoso.

Posteriormente, la Corte en Sentencia C-960 de 2007[27] analiza la aplicación de la Ley 1010 según el tipo de contrato de que se trate, tomando como eje central para la aplicación de la ley la condición de subordinación[28] o dependencia que se dé en la realización de los contratos independientemente del nombre que se le dé al contrato al momento de su inicio. Esta exequibilidad condicionada no ahonda en la importancia que tiene esta distinción para la protección de

[26] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 26 de septiembre de 2007. m.p. Humberto Sierra Porto.

[27] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 14 de noviembre de 2007. m.p. Manuel Cepeda Espinosa.

[28] La subordinación ha sido entendida por la Corte como una condición inherente al contrato de trabajo que no implica esclavitud sino que se constituye como un medio de cumplir con efectividad las labores encargadas dentro de la organización. Es requisito esencial para que se configure acoso laboral y tiene su limitación en la dignidad humana. Al respecto, ver Sentencia C-386/00.

la dignidad en el trabajo y, por el contrario, desconoce las nuevas dinámicas del trabajo en Colombia y en el mundo, desprotegiendo así a muchas personas que se encuentran bajo precarias condiciones de trabajo. Es ingenuo de parte de la Corte en esta Sentencia el pretender proteger solamente a las personas que, por un contrato de trabajo, tienen forma de demostrar su subordinación laboral.

En conclusión, con respecto a la dignidad en el lugar de trabajo, la Corte Constitucional ha revisado ya la Ley 1010 de 2006 y ha intentado adaptar sus disposiciones al ordenamiento jurídico actual, sin embargo el bajo nivel de conocimiento que se tiene sobre el acoso laboral impide muchas veces su debida protección. Aunque la Corte Constitucional anteriormente era amplia en la protección de las condiciones de dignidad en el trabajo, tras la expedición de la Ley 1010 dicha protección se ha visto menguada ya que solo protege determinadas formas de trabajo y da viabilidad a la tutela únicamente a los servidores públicos. Vale la pena preguntarnos entonces sobre la efectividad de la Ley 1010 y sobre si su existencia no ha resultado más gravosa al momento de proteger el trabajo en condiciones dignas y justas.

Veremos entonces las manifestaciones que al respecto ha proferido la Corte Suprema de Justicia en sede de tutela específicamente en acoso laboral y después de la expedición de la Ley 1010 de 2006.

2. Corte Suprema de Justicia

2.1. Sede de tutela

¿Qué tratamiento ha dado la Corte Suprema de Justicia a los casos de acoso laboral?

Resulta importante aclarar en este punto que, ante la falta de claridad en el tema del procedimiento que debe seguir el acoso

laboral y ante la baja conveniencia de establecerlo como un proceso independiente por la baja protección que otorga a los trabajadores en materia de indemnizaciones y la poca efectividad del fuero, no se encontraron sentencias exclusivamente sobre acoso laboral en la Corte Suprema de Justicia, por lo que se escogieron sentencias de sede de tutela.

Para proceder al análisis de las sentencias de la Corte Suprema de Justicia tomaremos cinco casos emblemáticos con el fin de analizar tanto las decisiones de esta Corporación como las demandas, ya que estas nos permitirán acercarnos a cómo se relatan los hechos por parte de los actores y qué se está entendiendo por acoso laboral por parte de los y las trabajadoras.

Del estudio de las sentencias podemos obtener las siguientes conclusiones preliminares: primero, que la Corte Suprema de Justicia es renuente a aceptar la tutela como un mecanismo de defensa efectivo en los casos de acoso laboral; segundo, que los actores de las acciones tienen diferentes concepciones del acoso laboral tales como los cambios de turno, los traslados, la animadversión de alguno de los superiores y los episodios en los que se les llama la atención; y tercero, que el acervo probatorio tiende a ser pobre, por lo que no se prueban ni los hechos ni las consecuencias que generaron la situación en la víctima.

Con el fin de sustentar las conclusiones anteriores procederemos a analizar los casos concretos empezando con una tutela impetrada por un servidor público, quien dice que entre sus funciones se encontraban las de cargar con cosas pesadas, a partir de lo cual sufrió una escoliosis y se le recomendó no realizar esfuerzos físicos, por lo que la entidad lo cambió a un puesto más sedentario ante lo cual también presentó queja el trabajador debido a la exagerada quietud en la que permaneció. Tras su enfermedad alegaba que se le aumentó la carga de trabajo por lo que afirmaba que sufrió de acoso

laboral. Sin embargo, el actor no logró evidenciar la situación toda vez que la entidad y la ARL estaban otorgándole los tratamientos pertinentes. Tampoco alegó algún perjuicio moral o psicológico, por lo cual se evidencia que la situación en la que se encontraba no era más que una incomodidad. La Sentencia[29] concluye que no se intentaron otros medios de defensa judicial y que la tutela no es el mecanismo idóneo para reclamar en los eventos de acoso laboral.

Otra sentencia que evidencia la poca información que tienen las personas sobre el acoso laboral es la Sentencia del 9 de junio de 2008,[30] mediante la cual la Corte Suprema de Justicia resuelve el caso de un servidor público que, por su trabajo como coordinador administrativo del DAS, consideraba que, al negarle la institución llevar su arma de dotación fuera del horario de trabajo, se estaba constituyendo acoso laboral toda vez que lo exponía a peligros a su salida del trabajo. En este caso no se encontró evidencia ni de acoso laboral ni de discriminación, toda vez que la reglamentación de la institución impone las mismas limitaciones a todas las personas y por no acceder a una excepción no se constituye acoso laboral. En este caso vemos el errado concepto que se tiene de acoso laboral, toda vez que el cumplimiento de la ley no puede responder a necesidades individuales que pretenden mayores prerrogativas so pena de considerar víctimas de acoso laboral a quienes alegan la excepción.

Uno de los problemas a los que se enfrenta la persona que pretende alegar la existencia de acoso laboral ante las autoridades, es que no siempre es fácil conseguir pruebas que demuestren la situación y, como lo vimos en la parte teórica, los compañeros de trabajo no siempre están dispuestos a testificar en estos casos.

---

[29] Corte Suprema de Justicia. Sentencia de 21 de septiembre de 2007. Radicado 27785. M.P. Sigifredo Espinosa.

[30] Sentencia de 9 de junio de 2008. M.P. Francisco Javier Ricaurte.

Mediante la Sentencia de 5 de agosto de 2008[31] la Corte Suprema de Justicia decide la tutela interpuesta por una persona perteneciente a la comunidad raizal del archipiélago de San Andrés quien denuncia a su superior jerárquico por hacer comentarios xenófobos y racistas así como por hacerle padecer insultos por pertenecer a dicha comunidad. En este caso la Corte no resolvió a favor del demandante toda vez que no se demostraron los hechos ni se alegaron consecuencias en la víctima. Este caso es tal vez una evidencia de los actos aislados que no constituyen acoso y que por ello no tienen la misma protección. Sin embargo, al tratarse de una persona de una comunidad minoritaria en nuestro país, la Corte debió haberle dado un alcance más amplio al caso teniendo en cuenta que los actos de discriminación constituyen una grave violación de derechos humanos.

Otra demanda de tutela que nos sirve de ejemplo para evidenciar la falta de conocimiento de las personas en cuanto al contenido del acoso laboral y la forma como es procedente su protección por vía constitucional, es la Sentencia del 13 de agosto de 2008,[32] mediante la cual un trabajador de una lavandería argumenta que, tras los maltratos sufridos de parte de su superior jerárquico, se vio obligado a renunciar sin que explique en qué consistían dichos actos. Acto seguido explica los procedimientos a los que ha acudido y que no le han resultado eficaces para resolver su caso, tales como ir a la Procuraduría donde a la fecha de los hechos de la demanda aún se esperaba nueva fecha para la audiencia de conciliación. Esta demanda no estaba llamada a prosperar toda vez que los hechos eran pobres y mal fundamentados, pero nos puede mostrar una situación fáctica de falta de eficacia de los mecanismos previstos por la

[31] M.P. Jaime Arrubla Dussan.

[32] M.P. William Namén Vargas.

Ley 1010 de 2006 que, según lo argumenta el actor, no han sido lo suficientemente ágiles para proteger a las personas víctimas de este flagelo. Aunque era una oportunidad importante para revisar la eficacia de los mecanismos de protección establecidos por la Ley 1010, la argumentación de la Corte es débil y se limitó a considerar la falta de viabilidad de la tutela sin ahondar en la efectividad de la protección.

Por último, analizaremos una demanda impetrada por una abogada del sector público quien alega ser víctima de acoso laboral por los constantes traslados que sufrió durante su trabajo y quien finalmente fue asignada para atender público y entregar documentos de identidad. En este caso la Corte falló en contra de las pretensiones de la demandante toda vez que no encontró probado que los traslados obedecieran a conductas de acoso sino que hacían parte del *ius variandi*, potestad del empleador. Aunque de nuevo los hechos están mal sustentados, ya que para la actora la causa del acoso estaba en una relación sentimental que tenía con una persona que denunciaba los malos actos en los que incurría la entidad, esta persona no está identificada, ni es posible a partir de esa afirmación probar una situación de acoso laboral. Sin embargo, la Corte falló en contra de la actora al encontrar que había otros medios de defensa judicial y que en ningún caso se trataba de un perjuicio irremediable. No obstante, se considera que la Corte omitió un análisis más profundo sobre el cargo al cual la trasladaron ya que ella, siendo abogada especializada, estaba en un puesto de atención al público que nada tenía que ver con su formación profesional y que puede ser ejercido por personas incluso sin estudios, situación esta en la

que sí se evidencia una de las conductas de acoso consistente en otorgarle a la persona labores inferiores a sus capacidades.[33]

Tras el análisis de las anteriores sentencias, podemos entonces evidenciar varias situaciones: la primera, que las personas que interponen acción de tutela por acoso laboral en muchos casos desconocen los alcances de este fenómeno y por ello las demandas no tienden a prosperar. En este punto es urgente una acción tendiente a que los trabajadores y personas de gestión humana dentro de la empresa se informen del contenido real de la Ley y lo den a conocer a los trabajadores y a las personas encargadas del comité de conciliación para así evitar trámites que pueden tomar más tiempo.

En segundo lugar vemos la negativa de la Corte Suprema de Justicia a reconocer que la acción de tutela es un mecanismo viable para la protección de los derechos fundamentales como son la vida digna, la integridad personal y la honra, los cuales se ven conculcados en los casos de acoso laboral. Esta renuencia se basa en que la Ley 1010 estableció otros mecanismos de protección y por lo vago de las demandas no se logra demostrar el perjuicio, por lo que se considera que es urgente la difusión de la Sentencia T-882 de 2006, mediante la cual la Corte Constitucional establece la viabilidad de la tutela para la protección de los derechos de los servidores públicos para quienes no existe un medio idóneo de protección de sus derechos.

Tras el análisis de las sentencias anteriores cabe entonces la duda sobre la efectividad y la conveniencia misma de la existencia de la Ley 1010 de 2006. Esto ya que, en primer lugar, como la Ley prevé mecanismos de protección, los jueces se atan a ellos impidiendo así la viabilidad de la tutela como mecanismo efectivo para

[33] Corte Suprema de Justicia. Sentencia de 18 de marzo de 2009. M.P. Jaime Alberto Arrubla Paucar.

la defensa de los derechos de los trabajadores. En segundo lugar, porque las personas, en desconocimiento total de qué es acoso laboral, tienden a demandar por cualquier acto que según ellos llegue a vulnerar sus condiciones de trabajo; y, por último, porque la ni las altas Cortes ni el Legislador tienen un conocimiento claro sobre qué actos configuran acoso laboral, generando así inseguridad jurídica e incertidumbre en cuanto a los derechos de los trabajadores.

En el siguiente aparte veremos un resumen de las principales legislaciones que han regulado el tema del acoso laboral.

3. Análisis del procedimiento judicial y administrativo

La Ley 1010 de 2006 prevé igualmente un procedimiento judicial mediante el cual se pretende la sanción de los actos de acoso laboral, según su artículo 10. El artículo 12 de la misma disposición establece como competentes para adoptar las medidas sancionatorias a los jueces laborales con jurisdicción en el lugar de los hechos para los casos de los trabajadores del sector privado y al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura según las competencias que establece la Ley para los servidores públicos.

El procedimiento sancionatorio está previsto en el artículo 13 de la norma, el cual reza lo siguiente:

> **Artículo 13.** Procedimiento sancionatorio. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:
> Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único.

> Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

Como se puede observar, la competencia está prevista mediante un procedimiento especial al cual pueden acudir las personas que han sido víctimas de acoso laboral; se trata de un procedimiento sumario que pretende la obtención de una sentencia que definirá las sanciones a seguir según lo dispuesto en el artículo 10 de la misma norma.

No obstante, este procedimiento no es muy frecuente y, por la escasa protección que ofrece al trabajador, son pocas las personas que han acudido a él como un procedimiento sumario para la protección de sus derechos.

En el marco de la presente investigación se indagó en los distintos juzgados laborales del circuito de Bogotá sobre el número de procesos por acoso laboral; se encontró un total de cinco procesos laborales, de los cuales uno corresponde al juzgado 9, uno al 7, dos al 30 y uno al juzgado 31 laboral del circuito.

En el proceso de la investigación se evidenció igualmente un gran desconocimiento de la norma por parte de los funcionarios del juzgado, pues en cuatro de ellos se evidenció un desconocimiento sobre la existencia del proceso de acoso laboral como un procedimiento especial, y dos más decían que exigían el agotamiento de las vías administrativas antes de aceptar un proceso por acoso laboral.

Desafortunadamente, por reserva no fue posible revisar los expedientes, pero se hizo una pequeña revisión del estado de algunos procesos donde se evidenciaban rechazos y subsanaciones de las demandas constantemente, las cuales obedecerían seguramente al desconocimiento que se tiene sobre el tema. Un ejemplo de lo anterior es que el juzgado 32 laboral del circuito indicó que había rechazado un proceso porque era competencia del Tribunal y no se le dio trámite.

Otro aspecto que es importante resaltar es que todos los procesos son de los años 2010 y 2011, por lo que se evidencia un reciente conocimiento en la materia y la posibilidad de que aumenten este tipo de procesos que, a pesar de los muchos problemas que evidencian, puede verse como una opción para las personas que requieren la protección de sus derechos fundamentales. Es así como a medida que la Ley se vaya haciendo más conocida irá mejorando el conocimiento sobre el tema tanto por parte de los trabajadores y abogados como de los funcionarios judiciales.

En cuanto a los servidores públicos, se intentó hacer trabajo de campo en el Ministerio de la Protección Social, indagando sobre la cantidad de quejas que se reciben por acoso laboral. Desafortunadamente, en la actualidad no se cuenta con una cifra oficial que nos indique esta situación máxime con la coyuntura de la escisión del Ministerio lo cual no permite el acceso a cifras oficiales en la materia. A pesar de lo anterior, se realizó una pequeña entrevista entre los funcionarios que atendían público, quienes manifestaron que a pesar de no contar con la cifra oficial, todos los días y casi

todo el tiempo recibían a personas denunciando casos de acoso laboral. Manifestaban los funcionarios que la gente por lo general desconocía de qué se trataba el acoso laboral, e iban asesorados por personas que mediamente sabían que en el Ministerio ofrecían la información. Se indagó entonces por el direccionamiento que se les daba a las personas y manifestaban los funcionarios que se les decía que mandaran una carta solicitando la conformación del comité de convivencia o que se les enviaba con los inspectores de trabajo, y que de no poder ser así se les sugería que renunciaran motivadamente para así obtener la indemnización por despido injustificado.

Aunque no se trate de datos oficiales, considero que estos funcionarios constituyen una puerta de entrada muy importante para la promoción de la Ley 1010 de 2006 y se constituyen como informadores fundamentales para difundir los procedimientos a seguir en los casos de acoso laboral, por lo que es preocupante la indicación de la renuncia motivada pues en nada ayuda a las personas que temen perder su empleo o que solo reclaman condiciones dignas de trabajo.

De igual modo se preguntó a la Procuraduría Delegada para el Trabajo y la Seguridad Social y no se obtuvo respuesta alguna sobre la cantidad de quejas por acoso laboral que han recibido a la fecha.

La conclusión que se obtiene entonces de la presente investigación es que los entes encargados del conocimiento de los casos de acoso laboral tienen un desconocimiento general del tema, no solo del procedimiento sino del concepto mismo de la situación como vulneradora de derechos fundamentales.

4. Análisis de las principales instituciones en derecho comparado

En el presente aparte pretendemos mostrar, en primer lugar, los instrumentos internacionales ratificados por Colombia en su

compromiso por mantener las condiciones dignas en el lugar de trabajo; y, en la segunda parte, para efectos pedagógicos, un cuadro con las principales legislaciones en materia de acoso laboral en el mundo.

4.1. Enunciación de tratados internacionales ratificados por Colombia

En este aparte enunciaremos los principales tratados internacionales que obligan al Estado colombiano a propender por las condiciones dignas en el lugar de trabajo:

- Convenio No. 88 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la organización del servicio de empleo mediante el cual se propende por la generación, ubicación y especialización del trabajo.
- Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, aprobada y proclamada el 10 de diciembre de 1948, cuyo artículo 23 advierte que toda persona tiene derecho al trabajo.
- Carta de la Organización de los Estados Americanos (Bogotá, 1948), en la que se proclama que el trabajo es un derecho y un deber social, y se reclama respeto a la dignidad de quien lo presta, entendiéndose esta como condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Ley 74 de 1968, en la cual se reconoce el derecho de las personas de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo libremente escogido o aceptado obligando a los Estados a tomar medidas adecuadas para garantizar este derecho y a asegurar a los

trabajadores "condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias".

- Convención de Roma de 1950 sobre la salvaguarda de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales y que proscribe la esclavitud, la servidumbre y los trabajos forzados.
- Recomendación No. 162 sobre los trabajadores de la tercera edad, (1980) por medio de la cual se ordena organizar el tiempo y el lugar de trabajo de manera que no afecten la salud de este tipo de población.
- Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores, (1981) por medio de la cual se establece que las condiciones de seguridad incluyen la salud y que es importante reconocer la salud mental y optimizar las condiciones de clima laboral con el fin de disminuir riesgos.

4.2. Mención sobre las principales legislaciones que han regulado el acoso laboral en diferentes países del mundo

En el presente acápite presentaremos, para efectos pedagógicos, un cuadro que pretende recoger los aspectos más importantes de las principales legislaciones en el mundo en materia de acoso laboral. Para tal efecto mostraremos definición, tratamiento, sanción y críticas a cada una de dichas legislaciones, empezando por las primeras legislaciones europeas, pasando después por los países que no tienen norma específica de acoso laboral y terminando con un análisis de países latinoamericanos. De esta manera, el análisis pretende indicar, más que un análisis desde el derecho comparado que sin lugar a dudas requeriría otro espacio, cuáles son los países que ya han legislado en la materia y cuáles son sus deficiencias y sus beneficios regulatorios.

4.2.1. Primeras legislaciones europeas (cuadro 3)

Cuadro 3

CRITERIOS / PAÍSES	SUECIA-1993	DINAMARCA-1997	HOLANDA	NORUEGA-1994
ANTECEDENTES	Norma específica sobre acoso laboral en desarrollo de su Ordenanza de Medio Ambiente Laboral. Ordenanza de 14 de enero de 1993 sobre medidas para la prevención de la violencia y las amenazas en el trabajo. Ordenanza de 21 de septiembre de 1993 sobre medidas contra el acoso en el trabajo. Guía con directrices para evitar el estrés laboral.	Aprobación de una Orden sobre Actividad Laboral en desarrollo de su Ley de Medio Ambiente Laboral. En mayo de 2001 se estableció un acuerdo entre grupos sindicales y empleadores a fin de que exista una cooperación entre empresarios y representantes de los trabajadores para que estén presentes en los procedimientos que se inicien por riesgo psicosocial.	Reformas sobre la Ley de Condiciones de Trabajo.	Reforma a la Ley relativa a la Protección de los Trabajadores y Medio Ambiente Laboral.
DEFINICIÓN	Por acoso se entienden una serie de acciones negativas reiteradas, dirigidas hacia uno o varios trabajadores, que tienen como resultado la exclusión de la persona del lugar de trabajo.	Las situaciones que pueden generar riesgo psicosocial son: el trabajo monótono, el ritmo de trabajo y el trabajo en solitario.		Necesidad de evitar riesgos en la salud de los trabajadores, originados en las jornadas de trabajo y sistemas de pagos de salarios.

(Continúa)

CRITERIOS / PAÍSES	SUECIA-1993	DINAMARCA-1997	HOLANDA	NORUEGA-1994
TRATAMIENTO	Obligación de la empresa de evaluar los riesgos de la violencia y las amenazas en el trabajo. Medidas para prevenir estos riesgos. Medidas de formación, información y asistencia a los afectados. Deber de seguimiento, registro e investigación. Obligación de un tratamiento objetivo de parte del empleador frente a las situaciones de acoso. La guía indica las fuentes de riesgo, los factores que pueden evitar el estrés y evaluación periódica.	Evitar un deterioro de la salud física y mental del trabajador.	Evitar la influencia del empleador en los ritmos de trabajo, evitar daños por una elevada carga de trabajo. Derecho del trabajador de ser protegido contra la violencia física y sexual.	La organización del trabajo debe dar oportunidades de desarrollo personal, asignación variada de tareas, contacto con otros trabajadores y la posibilidad de organizar y planificar sus propias tareas.
CRÍTICA	Se considera que a pesar de ser una de las primeras legislaciones y de tener una definición bastante restringida sobre lo que es el acoso laboral ya que solo encuentra como finalidad la exclusión laboral, estas leyes tienen un claro panorama de prevención que es indispensable al momento de abordar el acoso.	Es importante porque aborda el problema del acoso laboral como un riesgo psicosocial, es decir como un elemento que puede afectar la salud mental y física de los trabajadores. Además, identifica riesgos claros como el trabajo monótono y en	Es interesante de esta ley la postura desde los derechos fundamentales, es decir: al trabajador no solo se le debe garantizar la prevención de las conductas de acoso, sino que constituye un derecho el no sufrir de violencia en el trabajo.	Esta ley identifica claros riesgos psicosociales, tales como la falta de motivación y de autonomía que llevan a la realización de tareas rutinarias. Como lo hemos analizado, este tipo de desmotivación

(Continúa)

CRITERIOS / PAÍSES	SUECIA-1993	DINAMARCA-1997	HOLANDA	NORUEGA-1994
	Esta prevención consta más que todo del conocimiento de las causas, acciones y consecuencias del acoso por parte de todos los miembros que integran una organización. No bastando con ello, las leyes prevén un riguroso seguimiento que tiende a evitar las retaliaciones y la reiteración de las conductas. La guía sobre estrés es un elemento esencial y que se realizará en este trabajo para difusión e información sobre el acoso laboral.	solitario. Esta ley identifica riesgos típicos de países nórdicos donde los mayores riesgos se dan por soledad y depresión.	Esto permite un margen más amplio de atención y prevención ya que, si se adoptara de esta manera por ejemplo en Colombia, cabría la acción de tutela y sería un derecho fundamental protegido con todas las implicaciones jurídicas que tiene.	puede causar síndrome de quemado o *burn out,* mediante el cual la persona se frustra frente a las expectativas para el trabajo.

4.2.2. Legislaciones europeas recientes (cuadro 4)

Cuadro 4

CRITERIOS / PAÍSES	FRANCIA -2002	BÉLGICA-2002	ESPAÑA
ANTECEDENTES	Ley 2002-73 de 17 de enero, de modernización social. Artículo 122-54. Código de trabajo.	Acuerdo entre empleadores y grupos sindicales para la prevención y tratamiento del estrés (1998). Ley de 11 de junio de 2002 sobre el bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo. Real Decreto de 11 de julio de 2002.	Ley 31/1995 de 08 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

(Continúa)

CRITERIOS / PAÍSES	FRANCIA -2002	BÉLGICA-2002	ESPAÑA
DEFINICIÓN	Las acciones repetidas de acoso moral tienen por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de vulnerar su derecho a la dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional. Constituyen acoso todos los comportamientos que surtan los efectos de atentar contra la personalidad, la integridad y la dignidad independiente de si fue intención del sujeto agresor o no.	Las acciones de acoso laboral son aquellas conductas abusivas y repetidas de todo origen, externo o interno a la empresa o institución, que se manifiestan de forma particular a través de comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales.	
TRATAMIENTO	Medición y resolución rápida de conflictos. El Código de Trabajo establece que toda persona que se considere víctima de acoso sexual o laboral puede iniciar un procedimiento de mediación.	Medición y resolución rápida de conflictos. Uso de las técnicas de gestión de riesgos laborales. Existen dos formas de mediación: una forma interna con una persona de la empresa y una externa del consejero de prevención; otra forma de mediación pública frente al inspector del trabajo y por último el planteamiento del conflicto ante la jurisdicción competente.	Se establecen diferencias entre la jurisdicción competente en caso de funcionarios públicos (jurisdicción contencioso administrativa) y trabajadores privados (jurisdicción social).

(Continúa)

CRITERIOS / PAÍSES	FRANCIA -2002	BÉLGICA-2002	ESPAÑA
SANCIONES	Se elegirá un mediador externo a la empresa según la evaluación de las asociaciones de defensa de víctimas del acoso moral. El mediador citará a las partes e intentará un acuerdo que en caso de que no se logre remitirá un escrito a fin de que termine la situación de acoso.	El empleador debe hacer una evaluación de todos los riesgos del trabajador afectado. Debe evaluar la eficacia de las sanciones, identificar las medidas de prevención e informar de los resultados a los trabajadores y miembros del comité de seguridad y salud. Se sanciona la falsa denuncia con sanciones laborales, civiles o penales. El empleador podrá ser sujeto de una investigación penal en caso de no ejercer los actos de prevención pertinentes.	

4.2.3. Países que han decidido no legislar (cuadro 5)

Cuadro 5

CRITERIOS / PAÍSES	IRLANDA	GRAN BRETAÑA
ANTECEDENTES	No tiene legislación al respecto ya que considera que sus normas legales son suficientes para regular las situaciones de acoso laboral, por lo que ha elaborado directrices o códigos de práctica para asegurar el cumplimiento de las normas existentes: Ley de bienestar, salud y bienestar en el trabajo (1989), ley de relaciones laborales (1990) y Ley de igualdad en el empleo (1998).	Ley de 27 de marzo de 1997 de protección de todo tipo de acoso.

(Continúa)

CRITERIOS / PAÍSES	IRLANDA	GRAN BRETAÑA
DEFINICIÓN	Conducta inapropiada y repetida ya sea verbal, física o de cualquier otra forma, dirigida por una o más personas contra una u otras en el lugar de trabajo, que puedan ser razonablemente consideradas como atentatorias al derecho individual de la dignidad en el trabajo solo si se da de manera reiterada.	No se conoce el término *mobbing*, se usa el término *bullying*, distinguiendo entre *corporate bullying* ejecutado por el empresario frente al empleado, el *serial bulying* llevado a cabo por los compañeros de trabajo y el *gang bullying* cuando es por un grupo de personas. La definición legal del acoso es aquella conducta de una persona basada en hechos o en palabras, que cause en otra temor, alarma o molestia injustificada en al menos dos ocasiones siempre que la misma pueda ser considerada como no razonable teniendo en cuenta la información que posea dicha persona. Se excluyen las circunstancias razonables.

4.2.4. América Latina (cuadro 6)

Cuadro 6

CRITERIOS / PAÍSES	ARGENTINA- 2003	MÉXICO- 2007
ANTECEDENTES	Ley 1225 de 2003, “Por medio de la cual se sancionan los actos de violencia en el trabajo”.	Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. En su capítulo II regula la violencia laboral y docente contra la mujer.
DEFINICIÓN	Esta Ley entiende por maltrato psíquico y social “la hostilidad continua y repetida del/de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica”. También describe algunos comportamientos típicos que configuran situaciones de violencia en el trabajo. También define la violencia física y el acoso sexual y moral.	En este caso encontramos una definición muy amplia que nos resuelve de forma bastante favorable las cuestiones de género frente a la violencia: “Un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”. Asimismo, existe violencia en el lugar de trabajo: la negativa

(Continúa)

CRITERIOS / PAÍSES	ARGENTINA- 2003	MÉXICO- 2007
	El acoso laboral lo describe entonces como: "La acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo".	ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.
TRATAMIENTO	El afectado debe acudir al superior jerárquico que no haya cometido la falta y las empresas deben dar un procedimiento para que las personas conozcan y se informen. Igualmente, hay una cláusula de confidencialidad que pretende impedir futuras retaliaciones.	La ley ordena a las autoridades competentes, en primer lugar, una labor de formación y fortalecimiento de la condición de la mujer en la sociedad, así como la concienciación sobre los delitos contra la mujer. Sin embargo, es una ley muy general y en el caso específico de acoso laboral no contiene disposiciones expresas sobre sanciones o tratamiento interno.
SANCIONES	Suspensión de hasta 30 días sin prestación económica alguna teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse la suspensión preventiva del/la agente en el caso de diputados.	
CRÍTICA	Solo considera el acoso vertical descendiente e ignora las otras formas de acoso como la horizontal y la vertical ascendiente. También presenta un problema en el trámite ya que deja desprotegidos a aquellos quienes su superior jerárquico acosador es el máximo ente de la empresa u organización. Un aspecto muy favorable es la cláusula de confidencialidad que se abre, lo cual permitiría la recepción de quejas de manera más segura para el afectado.	Se considera que nos da una definición bastante amplia que incluye el acoso incluso antes de la constitución de la relación laboral, ya que hay discriminación al no contratar a la persona en razón de su género. Se considera que amplía el margen de acción y permite una reflexión más profunda sobre una discriminación perpetrada por la sociedad misma.

Capítulo v.
Crítica a los principales aspectos de la Ley 1010: cuestionamientos a su eficacia y propuestas de solución

Como se evidenció a lo largo de este trabajo, el acoso laboral incluye múltiples aspectos tales como los sociológicos, psicológicos, administrativos, laborales y jurídicos, por lo que deberían ser tenidos en cuenta al momento de reglamentar este fenómeno que, como hemos visto, se ha vuelto bastante frecuente en nuestra sociedad.

La Ley 1010 de 2006, aunque constituye un avance importante en el reconocimiento del acoso laboral, en general presenta falencias ante la falta de identificación del acoso como un riesgo psicosocial y como un producto de la violencia, tratándolo como un fenómeno incluso extraño en las relaciones de trabajo.

En el presente capítulo se realizarán ciertas críticas a la Ley 1010 de 2006 para posteriormente realizar una propuesta con respecto a dicha Ley. Para tal efecto realizaremos su revisión sistemática resaltando los aspectos que se consideran problemáticos para la efectiva protección de la dignidad en el lugar de trabajo. Como la presente investigación pretendió un análisis paralelo con la Ley, las críticas ya han sido realizadas, por lo que el presente capítulo busca una concreción de las mismas sin extender el análisis.

1. Críticas a la Ley 1010 de 2006

1.1. Ámbito de la Ley

Como se mencionó, la aplicación exclusiva de esta Ley al ámbito de las relaciones laborales desconoce las condiciones actuales de las relaciones de trabajo y deja desprotegida a gran parte de la población trabajadora. Es de anotar que aunque la Corte Constitucional[34] ya revisó la citada disposición, se limitó el análisis de las condiciones dignas de trabajo a relaciones de subordinación; la protección adicional que otorgó entonces fue la de aplicar la Ley a los contratos de realidad, situación que contribuye a la ineficacia de la misma toda vez que dichos contratos son reconocidos tras largos procesos judiciales después de que la víctima se ha retirado de su lugar de trabajo, dejando sin efecto el fuero de seis meses que tienen quienes denuncian.

1.2. Definición de acoso laboral

En general, la definición de acoso laboral se ajusta a los parámetros estudiados por los doctrinantes anteriormente analizados pues se identifican los factores de reiteración, ejercido por parte de cualquier persona dentro de la organización y cuya finalidad es generar el mal laboral. Sin embargo, esta definición tiene un elemento conflictivo y es que exige que la conducta sea demostrable. Como se mencionó anteriormente, el acoso laboral suele ser invisible o de difícil demostración, por lo que la Ley dificulta con esta palabra la prueba de parte de la víctima y la objetivación de los actos de acoso. Igualmente, deja sin establecer qué tipo de pruebas resultan pertinentes en los casos de acoso laboral ya que, al no encontrar

[34] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-960 de 2007 del 14 de noviembre de 2007. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

testigos, resultaría válida la grabación. Sin embargo, este procedimiento no está contemplado, por lo que dificulta la interposición de procesos por acoso laboral.

Igualmente, carece esta definición del concepto de riesgo psicosocial, por lo que impide su categorización y su inclusión expresa dentro de la normatividad existente al respecto en nuestro país, así como impide su articulación con normas sobre riesgos profesionales.

1.3. Modalidades del acoso laboral

Entre las modalidades de acoso laboral, la Ley 1010 distingue las de maltrato laboral, persecución laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral y discriminación laboral. Si bien resulta pedagógica la separación entre estas conductas, como lo vimos cada una de ellas presenta ciertas deficiencias en su definición, tales como que la persecución laboral solo pueda ser ejercida por el empleador y que con ello se busque la renuncia de la persona a la organización o la falta de definición de la inequidad laboral sin que sea posible diferenciarla de la discriminación laboral. En general se considera que sobran las modalidades de inequidad y desprotección laboral, esta última por constituirse como un incumplimiento del empleador hacia las normas que regulan los riesgos en el lugar de trabajo.

Para una mayor eficacia de la Ley y para incentivar la denuncia de este tipo de situaciones se considera que faltó enmarcar estas conductas como violatorias de derechos fundamentales tales como el trabajo, la dignidad, la intimidad y la honra.

1.4. Conductas atenuantes y agravantes del acoso laboral

El principal problema que presentan los artículos 3 y 4 de la Ley 1010 de 2006 es que no se especifica en qué consiste atenuar o

agravar el acoso laboral. Supondría que se trata de la atenuación o agravación de las sanciones, pero falta especificar en la norma qué implica un aumento o disminución de la multa, una sanción pedagógica o un memorando dentro de la organización. Se considera que el acoso laboral debe mirarse desde un punto de vista objetivo; si identificamos plenamente qué es y qué no es el acoso laboral estas disposiciones podrían ser retiradas.

La anterior afirmación se realiza ya que entre las conductas atenuantes lo que se identifica realmente son los incidentes críticos que no ocasionan acoso laboral, eventos que se presentan de manera aislada y pretenden un resarcimiento hacia la víctima. Sin embargo, el literal g del artículo 3 puede presentar una situación peligrosa toda vez que atenúa el acoso laboral "cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno", condición que invita a retaliaciones y justifica de alguna manera la vulneración de derechos fundamentales.

El parágrafo es igualmente problemático pues solo excluye el acoso sexual en los casos de emoción o pasión excusable, cuando la libertad sexual debe ser protegida sin importar las condiciones que la generen. Este parágrafo dejaría entonces desprotegidas a las mujeres quienes son las que más sufren estos vejámenes.

Entre las circunstancias agravantes nos encontramos, al igual que en las circunstancias atenuantes, ante un desconocimiento de la definición de acoso laboral ya que, si el mismo consiste en la realización de conductas reiteradas, este carácter reiterativo no puede catalogarse como un agravante. Las conductas descritas en los literales siguientes no son más que conductas que se presentan normalmente en las situaciones de acoso laboral, pero que deben ser conservadas en el articulado de la Ley con el fin de prevenir, por ejemplo, el uso de inimputables en la comisión de los actos de acoso.

Por último, cabe anotar que el daño psíquico resulta casi inevitable en las situaciones de acoso laboral y esta consecuencia no está dirigida al acosador sino a la víctima, ya que, según el grado de resistencia de cada persona, habrá cierto grado de riesgo de sufrir un daño. Si bien reconocer que el acoso laboral no tiene que implicar necesariamente un daño, es un aspecto positivo que contribuiría a la objetivación de las conductas de acoso. Establecerlo como un factor agravante impondría un grado alto de subjetividad en la sanción, toda vez que el resultado va a depender más del grado de resistencia de la víctima que de las acciones desarrolladas por el acosador. Igualmente, imponer el daño físico como un factor agravante reconoce que este daño es más grave que el psíquico toda vez que este se puede producir con un solo acto, mientras que el psíquico requiere de ciertas conductas reiteradas en el tiempo.

1.5. Conductas

En cuanto a las conductas que constituyen acoso laboral, si bien se abordan de manera general y logran establecer situaciones concretas, evitando así la temeridad en las denuncias, se insiste en que muchos de esos actos se dan en presencia de los compañeros de trabajo, causando consecuencias tales como la desprotección de la persona a la que se le vulneran sus derechos en ámbitos privados y obligando a las víctimas a aportar como prueba testimonios de la organización que, como vimos, son difíciles de obtener.

1.6. Medidas preventivas

La existencia y cumplimiento de medidas preventivas, como se anotó a lo largo de la investigación, constituye una única herramienta para la protección del trabajador de las condiciones justas y dignas de su labor. La inclusión de métodos de conciliación, si bien son

sanos dentro de la organización, desconoce las situaciones concretas de acoso laboral y las situaciones dentro de la organización, por lo que se debe ampliar a programas de capacitación y creación de comités *ad hoc*, como se anotará más adelante en las propuestas.

1.7. Competencia

Con respecto a la competencia se ha manifestado la Corte Constitucional al considerar que los servidores públicos no cuentan con las mismas garantías de protección que los trabajadores del sector privado, por lo que la presente Ley debería igualar dichas condiciones y otorgar al juez las mismas competencias, así como establecer sanciones equivalentes en ambos casos.

1.8. Temeridad

Si bien se deben racionalizar las quejas por acoso laboral a fin de evitar retaliaciones sobre discusiones en el lugar de trabajo, las mismas deberían ser evaluadas con criterios objetivos establecidos en la Ley y no en el concepto del juez o del Ministerio Público, toda vez que esta circunstancia disminuiría las posibilidades de las personas de interponer denuncias ante el miedo de ser sancionadas. La generalidad del artículo 14 de la Ley 1010 de 2006 así como puede evitar la temeridad en la denuncia, puede desincentivar la denuncia por parte de las víctimas.

1.9. Caducidad

La caducidad de apenas seis meses para interponer la queja de acoso laboral desconoce el contenido mismo de la definición, ya que el mismo resulta bastante corto teniendo en cuenta que las consecuencias del acoso así como el miedo a denunciar pueden tardar más tiempo. Resulta igualmente discriminatorio al momento de

analizar la Ley 1010 dentro del contexto de las normas que regulan las relaciones laborales que, por regla general, en los procesos laborales existe una caducidad de tres años a partir de la estructuración de la situación. Por ello no resulta coherente dentro del ámbito del derecho laboral que una situación que tiende a vulnerar gravemente la dignidad del trabajador tenga un tiempo más corto de caducidad sin motivación o razón alguna, ya que no se encuentra justificación para establecer este término y no el de los tres años regulares para la iniciación de procesos ordinarios en derecho laboral.

Del análisis de las normas anteriores concluimos que la Ley 1010 de 2006 puede ser altamente ineficaz, causando con ello altos niveles de desprotección a las víctimas del acoso laboral. A continuación, realizaremos entonces las propuestas de nuevo articulado que, según lo analizado, contribuyan a mejorar las condiciones dignas y justas en el lugar de trabajo de las personas.

2. Propuestas

2.1. Nuevo articulado

En el presente capítulo presentaremos una propuesta de nuevo articulado respecto de la materia regulada por la Ley 1010 de 2006 según lo analizado a lo largo del presente trabajo, para lo cual se mantendrán varias de las disposiciones vigentes pero se modificarán y adicionarán otras. Si bien la norma puede sufrir modificaciones en el transcurso de su regulación, el presente es un resumen que intenta, además de las críticas realizadas, proponer un modelo que supere los inconvenientes presentados en la presente investigación:

Artículo 1. Objeto de la Ley y bienes protegidos por ella
La presente Ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan cualquier tipo de actividad laboral.
Son bienes jurídicos protegidos por la presente Ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la integridad psíquica, física y sexual así como la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.
Parágrafo. La presente Ley tendrá aplicación en todas las relaciones de trabajo tanto en relaciones laborales como del trabajo que se presente bajo las modalidades de independiente, cooperado o como contratista sin que sea necesario el elemento de la subordinación dentro de la relación de trabajo.

Artículo 2. Definición y modalidades de acoso laboral
Para efectos de la presente Ley se entenderá por acoso laboral toda conducta objetiva y persistente, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Las situaciones aquí enunciadas se reconocerán como riesgos psicosociales, por lo que gozarán de toda la protección que la normatividad que al respecto se expida.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. Estos actos se evaluarán de manera objetiva facilitando así la prueba por parte de quien se sienta violentado, a la vez que se evaluarán por el comité de conciliación o por el juez según el caso, con el fin de evitar la falsa denuncia y se independicen los actos de maltrato de las consecuencias del mismo.
2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de causar un perjuicio laboral al trabajador, mediante actuaciones como la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario, entre otros comportamientos que puedan producir desmotivación laboral, estrés o cualquier otra consecuencia negativa para la salud física o psíquica del trabajador, sin que se necesite de dichas consecuencias para que se configure.
3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social;

cualquier trato diferenciado que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista constitucional y laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Parágrafo: Las modalidades anteriormente expuestas constituyen vulneración de derechos fundamentales, por lo que deben ser denunciadas en los términos establecidos por la presente Ley.

Artículo 3. Circunstancias agravantes

Son circunstancias agravantes de la sanción de acoso laboral:

a) Cuando exista concurrencia de causales;
b) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
c) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
d) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
e) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
f) Cuando recaiga sobre una mujer por su condición de tal.

Artículo 4. Sujetos y ámbito de aplicación de la Ley
Pueden ser sujetos activos o pasivos del acoso laboral indistintamente:

a) La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual se realicen actividades laborales.
b) La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
c) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado;
d) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
e) Los trabajadores bajo la modalidad de independientes, cooperados o contratistas;
f) Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
g) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral:

a) Las empresas u organizaciones que no empleen los mecanismos de prevención frente al acoso laboral previstos en la presente Ley;
b) La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
c) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por

los inspectores de trabajo en los términos de la presente Ley.

d) Las personas que omitan el deber de denunciar los actos de acoso laboral

Artículo 5. Conductas que constituyen acoso laboral

Se presumirá que hay acoso laboral si se presentan de manera repetida cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
d) Las injustificadas amenazas de despido.
e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios o judiciales.
f) La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo.
g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.
h) La alusión pública o privada a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo

o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denun-

ciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, y demás derechos fundamentales.

Los actos que configuran acoso serán evaluados de manera objetiva sin obstaculizar los medios de prueba que se requieran para ello.

Parágrafo. Se entenderá configurado el acoso laboral sin necesidad de la repetición cuando se trate de delitos contra la integridad sexual.

Artículo 6. Conductas que no constituyen acoso laboral

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
e) La solicitud de cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar

situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

Artículo 7. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, para este fin realizarán:

a) Campañas de capacitación en conjunto con las ARL, tendientes a la prevención de riesgos psicosociales tales como el estrés y la violencia.
b) Periódicamente se realizará una encuesta sobre clima laboral desarrollada por las ARL con el fin de establecer medidas tendientes a disminuir los riesgos que allí se evidencien.
c) La ARP de cada organización enviará a un psicólogo organizacional a fin de evaluar el perfil de la persona según el puesto de trabajo que vaya a ocupar.
d) Las empresas establecerán un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo, siempre que tengan capacitación previa de la ARL.

En todos los casos, dentro de los comités participará un psicólogo de la ARL con el fin de acompañar el proceso y brindar situaciones de diálogo que permitan la solución efectiva del acoso laboral.

En los casos donde uno de los actores sea un superior jerárquico, el comité de convivencia será *ad hoc*, organizado con una persona escogida por cada una de las partes y el psicólogo mencionado en el inciso anterior.

Para todos los efectos, todos los miembros de la empresa deben estar capacitados sobre riesgos psicosociales.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del inspector de trabajo con competencia en

el lugar de los hechos, de los inspectores municipales de policía, de los personeros municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. En la denuncia deberán detallarse los hechos denunciados. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

En los casos en que los organismos que evalúen las denuncias evidencien vulneración grave de derechos humanos o delitos contra la libertad sexual elevarán la denuncia contra la autoridad competente sin que sea necesario llevar el procedimiento de diálogo.

En los términos de la Ley 1257 de 2008, en los casos donde la víctima sea una mujer, ésta se podrá dirigir directamente al Ministerio de la Protección Social para entablar la denuncia.

3. Sin perjuicio de lo previsto en el punto 1 del presente artículo, quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

> Parágrafo 1o. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias.

Parágrafo 2. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma, por lo que la ARL no responderá por los daños que de él se deriven debiendo ser asumida la totalidad de los gastos por parte del empleador.

Parágrafo 3. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Artículo 8. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público, generando con ello las mismas consecuencias que se den en el sector privado.

2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización completa.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Laborales el cien por ciento (100%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Parágrafo 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al organismo para la defensa de los derechos laborales que sea creado para la protección de los trabajadores que sufren acoso laboral, y podrán ser cobrados mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

Artículo 9. Garantías contra actitudes retaliatorias
A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro del año siguiente a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente Ley. Con el fin de determinar la existencia de actos retaliatorios, el empleador será responsable de hacer un seguimiento durante los tres (3) meses posteriores a la denuncia para verificar la cesación de actos de acoso. En

caso de que se evidencie continuidad en las situaciones de acoso, el empleador tomará las medidas previstas en el presente artículo.

Parágrafo. La garantía de que trata el numeral 1 no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

Artículo 10. Competencia

Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley.

Artículo 11. Procedimiento sancionatorio

Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento, el cual será catalogado como un nuevo procedimiento dentro de la legislación laboral. Los jueces de conocimiento le darán tratamiento preferente y sumario.

El juez del trabajo citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir

las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.
La sanción que podrá imponer el juez será la misma que la establecida dentro de un proceso ordinario laboral, por lo que dentro del juicio se podrán decretar las sanciones establecidas en la presente Ley más las que el juez considere pertinentes a fin de lograr la rehabilitación integral de la víctima del acoso laboral.
Parágrafo. El juez podrá dictar medidas cautelares en los casos en que se evidencie que la víctima corre algún tipo de peligro en su integridad física o moral.

Artículo 12. Temeridad de la queja de acoso laboral
Cuando se evidencie con objetividad que los hechos denunciados no corresponden a vulneración de derechos fundamentales, y que existe temeridad en la queja, o que la misma carece de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la creación de un organismo especializado en atención a las víctimas de acoso laboral.

Artículo 13. Llamamiento en garantía
En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de

falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.

Artículo 14. Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral

Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS o de la ARL a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

Artículo 15. Sujetos procesales

Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el empleador, la ARL, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.

Artículo 16. Caducidad

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán tres años después de la fecha en que hayan cesado las conductas a que hace referencia esta Ley.

En caso de que la conducta sea reiterada contará desde el último acto ejecutado. En los casos en que no sea posible determinar la fecha de terminación de los actos de acoso, se entenderá aquel que la víctima declare, momento a partir del cual corre el término de seis meses de fuero

dentro de los cuales no se podrá despedir a la persona que ejecutó la denuncia por acoso laboral.

Artículo 17. Vigencia y derogatoria
La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.

2.2. Creación de un órgano especializado para la salvaguarda de la dignidad en el trabajo

Se considera igualmente importante que, además de la expedición de normas que establezcan una protección hacia el acoso laboral de una manera general y abstracta, la misma Ley sea efectiva, pues, como lo vimos, la falta de eficacia de la Ley puede llegar a ser más perjudicial que la inexistencia de la misma.

Este organismo, que puede ser independiente o adscrito a la Defensoría del Pueblo, tendría las siguientes funciones:

- Velar por la adecuación de la norma de acoso laboral y de todas las relativas a la prevención de riesgos psicosociales, por medio del establecimiento de comités que vigilen la adecuación de las mismas.
- Recibir las quejas de acoso laboral que se instauren.
- Tener un sistema completo de apoyo psicológico a las personas que padecen o padecieron de acoso laboral.
- Hacer campañas, junto a las ARL, de prevención de riesgos psicosociales.
- Apoyar de manera completa a las víctimas de acoso laboral y elaborar programas de rehabilitación de las personas que fueron o son acosadores en el lugar de trabajo.
- Recibir todas las denuncias concernientes a vulneraciones de la dignidad en el lugar de trabajo.

En general, dicho organismo buscaría un apoyo integral a las víctimas del acoso laboral y se constituiría como un órgano independiente que velaría por los procesos de prevención y rehabilitación de las víctimas.

2.3. Elaboración de encuestas que estudien el conocimiento y efectividad de la Ley 1010 de 2006

Aunque la Procuraduría General de la Nación realizó un estudio[35] en el año 2008 con el fin de determinar la inclusión de la Ley 1010 en los reglamentos de trabajo y el conocimiento de las personas sobre el mismo, dicho estudio logró demostrar la poca inclusión de los mecanismos de prevención y el desconocimiento de la Ley 1010 de parte de los trabajadores.

Actualmente no se ha desarrollado ningún estudio posterior, por lo que se propone realizar un nuevo estudio que se componga de los siguientes elementos: en primer lugar, una encuesta con una muestra representativa sobre la generación de riesgos psicosociales donde se logre determinar qué profesiones tienden a sufrir mayormente estos daños, qué consecuencias trae y en la que se estudien y distingan igualmente desde una perspectiva de género las consecuencias tanto para los hombres como para las mujeres.

En segundo lugar, se debe realizar una muestra representativa en donde se encueste tanto a empleadores como a trabajadores sobre el conocimiento de la existencia de la Ley 1010 de 2006 y donde se indague, con determinadas variables, qué se entiende por acoso laboral por parte de todos los actores del mismo.

Por último, la encuesta debe evidenciar cuántas sanciones se han generado por acoso laboral, cuántos comités de convivencia

[35] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-960 de 2007 del 14 de noviembre de 2007. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

se han integrado para solucionar los conflictos derivados del *mobbing* y cuántas personas han acudido a la jurisdicción laboral y a los distintos entes encargados (tales como la Procuraduría, la Defensoría o los inspectores de trabajo) y cuántas han acudido a las ARL para seguir un tratamiento integral tras haber sufrido de acoso laboral.

Los resultados que se obtengan podrán ayudar a determinar qué tan efectiva es la Ley 1010 de 2006, cómo perciben los trabajadores la inclusión de la misma en el ordenamiento jurídico y qué mecanismos es necesario implementar para propender por la difusión y efectividad de la Ley 1010 de 2006.

Conclusiones

Aunque ha sido definido de múltiples formas, para el aspecto jurídico es importante entender que el acoso laboral se sustenta en dos aspectos: el primero, que se trata de un riesgo de tipo psicosocial y que, como tal, debe ser protegido por todas las normas que regulan la materia, tales como el Decreto 1295 de 1998 y la Resolución 2646 de 2008. Como escenario esencial dentro de este tipo de riesgos, es importante entonces empezar a trabajar desde la empresa, la familia y la sociedad en la prevención de este tipo de riesgos que, como lo vimos, trae consecuencias en todos estos ámbitos.

El segundo aspecto en el que se sustenta el acoso laboral es entonces desde la violencia: debe ser asumido como una forma de violencia que se presenta en el lugar de trabajo y, que como tal, es potencial causante de daños físicos y psíquicos en las personas, por lo que se le debe dar un tratamiento integral tanto a la víctima como al acosador para evitar la futura ocurrencia de estos actos.

Con el fin de definir el acoso laboral vimos entonces que diversos autores alrededor del mundo han buscado los elementos constitutivos del mismo, tales como la reiteración de la conducta, la finalidad de esta y la existencia de víctima y victimario. Sin embargo, el *mobbing* es un fenómeno complejo, derivado de las relaciones humanas en el lugar de trabajo y, por lo mismo, no es posible circunscribirnos a ciertos elementos como circunstancias exclusivas que determinen o no su existencia. Por el contrario, entenderemos *mobbing* como toda conducta que, objetivamente, sea capaz de me-

noscabar los derechos fundamentales de los trabajadores, buscando ocasionar con ello un mal laboral y siendo potencialmente capaz de generar daños físicos y psíquicos en las personas.

Jurídicamente sí podemos afirmar entonces que las conductas de acoso laboral tienden a menoscabar los derechos de los trabajadores y que, por lo mismo, se debe dar una especial y efectiva protección a las víctimas, por lo que las normas que regulan este fenómeno deben ser entendidas de manera integral y deben responder a las necesidades de las personas, garantizando así la efectividad en su protección. Para ello es esencial comprender que la prevención es la única manera de evitar los costos sociales y laborales que provoca el *mobbing*.

Un primer paso para la prevención es entonces el conocimiento y la divulgación de qué se entiende por *mobbing*, para lo cual se propone la creación de una cartilla que, en lenguaje sencillo, explique a los trabajadores y a las empresas qué es este fenómeno, qué no es y por qué es importante su prevención. Igualmente, por tratarse de un riesgo psicosocial, se insiste en la participación de las Administradoras de Riesgos Laborales en este proceso, así como la creación de comités *ad hoc* para instaurar diálogos y acercamientos entre las partes.

Nuestra legislación, en distintas disposiciones normativas, ya establece la protección a derechos como la dignidad, la honra y la integridad física, psíquica y sexual, y también hace un importante reconocimiento del *mobbing* a partir de la expedición de la Ley 1010 de 2006, cuya finalidad es identificar, prevenir y sancionar el acoso laboral. Sin embargo, esta Ley se presta a múltiples ambigüedades en su interpretación y, al ser de poca eficacia, ha desprotegido los derechos de los trabajadores, quienes antes de la existencia de esta Ley contaban con medios de protección laboral tales como la tutela y los procesos ordinarios, mientras que hoy se ven limitados en el

ejercicio de estas acciones, como es el caso de los trabajadores del sector privado.

Aunque cada vez más países tienden al reconocimiento de la existencia del acoso laboral y propenden por la expedición de normas al respecto, vemos que en América Latina el desarrollo ha sido bastante pobre y que solo pocos países como Argentina y México han desarrollado normatividad al respecto, la cual aún se encuentra lejos de brindar una protección efectiva a los trabajadores.

Como vimos a lo largo de la presente investigación, la Ley 1010 de 2006 presenta múltiples falencias, tales como la falta de una definición clara que evite las denuncias temerarias, la falta de un órgano especializado en su protección y la inclusión de las ARL en sus programas de prevención, o la falta de sanciones ejemplarizantes en caso de que se ejecute la conducta. Se evidencia también la ausencia de una perspectiva de género en su regulación, la cual es esencial por ser las mujeres las principales víctimas de acoso sexual y por responder a obligaciones internacionales adquiridas por el Estado.

Del análisis jurisprudencial pudimos evidenciar cómo se desmejoró la protección de los trabajadores tras la expedición de la Ley 1010 de 2006 y cómo la Corte, aunque antes reconocía como trabajo cualquiera de sus manifestaciones, hoy restringe el ámbito de la Ley a las relaciones laborales, desconociendo con ello las circunstancias actuales y las nuevas formas de contratación, con lo cual contribuye a la ineficacia de la Ley.

Es así como, aunque se reconoce que el acoso laboral vulnera derechos fundamentales, la Ley que lo regula parece desconocer esta situación, al no establecer mecanismos efectivos de protección. Para tal efecto resulta entonces fundamental reformar la Ley 1010 de 2006 y crear un organismo especializado que logre la protección de todas las personas en su lugar de trabajo.

Bibliografía

Aldana de Conde, Graciela. *El camino del amor.* Bogotá: Fundación plan, 2011.

Arenas Monsalve, Gerardo. *Derecho de la seguridad social.* Bogotá: Legis, 2011. Págs. 607 y ss.

Asprilla Echeverría, John. *Hogares afrocolombianos: un análisis indicativo de la pobreza y la vulnerabilidad social a partir de la encuesta de calidad de vida 2003.* En: http://www.tusalario.org/colombia/Portada/mujer-y-trabajo/en-colombia-las-mujeres-ganan-7-menos-que-los-hombres.

Ausfelder, Trude. Mobbing, *el acoso laboral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*. Barcelona: Océano, 2002.

Carbonell, Gimeno y García, Enrique. *El acoso laboral antes llamado* mobbing. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008.

Cortés González, Juan Carlos. *Derecho de la protección social.* Bogotá; Legis Editores, 2009.

Daray, Hernán. *Daño psicológico.* Buenos Aires: Editorial Astrea, 2000.

De la Rubia García, Fernando. *El estrés del pediatra: ¿padeces* burn out*?* Murcia: Centro de Salud La Alberca, 2010.

Delgado, David. "La gestión del estrés laboral: un camino hacia el bienestar de las personas y la productividad". En: www.jm-cprl.net/presentaciones/files/estres.pdf

Dogakinai, Akiko. "*Ijime*: A Social Illness of Japan". En: http://legacy.lclark.edu/~krauss/advwrf99/causeeffect/akikocause.html.

ESCOBAR HENRÍQUEZ, Francisco. *La violencia en el trabajo y el acoso laboral en la Ley 1010*. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. IV concurso de formación judicial inicial para magistrados, magistradas, jueces y juezas (sic) de la República, promoción 2009. Consejo Superior de la Judicatura.

GERALD, Gabriel. "Hans Selye: el descubrimiento del estrés". En: http://www.hypatia.morelos.gob.mx/no4/el_estres.htm

GIMENO, Miguel Ángel; Carbonell, Enrique y Mejías, Ana. *El acoso laboral antes llamado* mobbing. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2008.

GÓNGORA, Juan José; Lahera, Matilde y Rivas, María Luisa. *Acoso psicológico en el trabajo* mobbing. Pamplona: Fondo de publicaciones Gobierno de Navarra, 2002.

GONZÁLEZ, Tomás. Mobbing*, el acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: B de F, 2010.

GREBOT, Élisabeth. *Stress et burn out ou travail*. Paris: Grupe Eyrolles, 2008.

HARATANI, Hatashi. "*Karoshi*: muerte por exceso de trabajo". En: *Revista de Salud Mental*. No. 5: El cuerpo humano. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OIT, 2001. Págs. 20-24.

HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Aracely. *La importancia del estudio de algunos fenómenos psicosociales de reciente aparición asociados al trabajo*. Primer Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales. Xochimilco, 2009.

HIRIGOYEN, Marie France. *El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós, 1999.

________. *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós, 2001.

JUÁREZ RUIZ, Claudia. "Tipos de riesgos laborales". En: *Memorias Curso Seguridad y Salud en el Trabajo* (18 al 29 de octubre). Ciudad de México, 2010. (Recurso electrónico)

KANT, Immanuel. *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Barcelona: Ariel, 1999.

LEYMANN, Heinz, Ph.D. "*Mobbing* y terror psicológico en los lugares de Trabajo". En: *Violence and Victims* vol. 5, nº. 2. Universidad de Estocolmo Instituto Nacional de Salud Laboral Estocolmo, Suecia, 1990.

________. "Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral ("*Mobbing*") en el trabajo". En: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996.

LÓPEZ MEDINA, Diego Eduardo. *El derecho de los Jueces: obligatoriedad del precedente constitucional, análisis de sentencias y líneas jurisprudenciales y teoría del derecho judicial.* Bogotá: Legis, 2006.

MARTÍNEZ ALCÁNTARA, Susana. *El estudio de la integridad mental en su relación con el proceso de trabajo.* Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco, 2009.

MASLACH, Christina. "Job burn out: New directions in research and intervention". En: *Current Directions in Psychological Science* 12 (189-192), 2003.

MEMORIAS del curso Seguridad y Salud en el Trabajo, 18 al 29 de octubre de 2010, Ciudad de México (recurso electrónico).

MÉNDEZ, Fabiana. "*Mobbing*: crónicas del crimen perfecto". En: http://forodeseguridad.com/artic/rrhh/7020.htm.

MONTAÑO, Luis. "Nuevos modelos organizacionales y violencia en el trabajo". En: Peña, F., Ravelo, P., y Sánchez, S. *Cuando el trabajo nos castiga: debates sobre el* mobbing *en México*. México: Ediciones y Gráficas EON. Pág. 65.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Control de las fuentes de estrés en grupos de alto riesgo", trabajo no. 18, noviembre de 1996. En: http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/18/stress.htm

O´Donnell, Daniel. *Derecho internacional de los derechos humanos. Normativa, jurisprudencia y doctrina de los sistemas universal e interamericano.* Bogotá: Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2007.

Parés, Marina. "Las fases del *mobbing*". En: Peña, F., Ravelo, P., y Sánchez, S. *Cuando el trabajo nos castiga: debates sobre el* mobbing *en México*. México: Ediciones y Gráficas eon. Pág. 11.

Peña, Florencia, y Sánchez, S. "El *mobbing*. Contribuciones del concepto al estudio del trabajo y su organización". En: Peña, F., Ravelo, P., y Sánchez, S. *Cuando el trabajo nos castiga: debates sobre el* mobbing *en México*. México: Ediciones y Gráficas eon. Pág. 35.

Peña, Florencia y Ranelo, Patricia. *Cuando el trabajo nos castiga: debates sobre el* mobbing *en México*. México: Ediciones y Gráficas eon.

Peralta, María Claudia. "El acoso laboral *mobbing*, perspectiva psicológica". En: *Revista de Estudios Sociales* nº. 18. Centro de Estudios Socioculturales e Internacionales (ceso), Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Los Andes, agosto de 2004.

Pérez Machío, Ana Isabel. Mobbing *y derecho penal*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2007.

Perles Novas, Fabiola. *Psicología jurídica.* Granada: Ediciones Aljibe, 2002.

Piñuel, Iñaki. *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Bilbao: Sal Terrae, 2001.

________. "*Mobbing*: acoso psicológico en el trabajo". Conferencia del profesor. Primera parte. Máster de violencias. Universidad de Salamanca. En: http://www.youtube.com/watch?v=lVlEGGOmDK8 (13 de diciembre de 2008a).

________. Mobbing, *el estado de la cuestión: todo lo que siempre quiso saber y nadie le explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo.* Barcelona: Gestión, 2008b.

Procuraduría General de la Nación. *Una perspectiva preventiva del acoso laboral. Balance de la implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público*. Abril de 2007. En: http: //www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/descargas/publicaciones/acosolaboral_funcionpublica.pdf.

Rodríguez, Marcela. "Acoso moral en el ámbito laboral". En: www.procuraduria.gov.co/descargas/acoso_1.ppt.

Sennett, Richard. *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Barcelona: Anagrama, 2000.

Torres, Carmen. "¿Estrés o *burn out*"? En: www.documentacion.edex.es/docs/1504ISIage.pdf.

Velásquez, Manuel. Mobbing, *violencia física y estrés en el trabajo*. Barcelona: Ediciones Gestión, 2005.

Referencias web

http://www.acosolaboral.org

http://www.elcastellano.org/palabra.php?id=2286

http://www.unicef.org/lac/overview_4176.htm

http://www.sipse.com/noticias/35447--suicida-intimidada-facebook.html

http://contenidos.universia.es/especiales/burn-out/concepto/index.htm

http://www.samuelalcalde.com/index.php?option=com_content&-view=article&id=878&Itemid=82

http://www.documentales-online.com/hikikomori-jovenes-invisibles/

http://www.tusalario.org/colombia/Portada/mujer-y-trabajo/en-colombia-las-mujeres-ganan-7-menos-que-los-hombres

http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?pid=S0034-7450200-5000500008&script=sci_arttext

http://www.minproteccionsocial.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/DISCAPACIDAD%20E%20INTEGRACI%C3%93N%20SOCIOLABORAL%20EN%20COLOMBIA%202010.pdf

http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?pid=S0034-74502005000500008&script=sci_arttext

http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/conv.htm

http://www.sipse.com/noticias/35447--suicida-intimidada-facebook.html

www.jmcprl.net/PRESENTACIONES/files/ESTRES.pdf

http://www.hypatia.morelos.gob.mx/no4/el_estres.htm

http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/18/stress.htm

http://www.documentales-online.com/hikikomori-jovenes-invisibles/

Referencias normativas

Asamblea General de Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Boletín de Prensa No 19-07. Ministerio de la Protección Social. 21/02/2007.

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, Río de Janeiro, 1947.

Código Sustantivo del Trabajo, 1950 y demás normas concordantes.

Constitución Política de Colombia, 1991.

Convención de Roma para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, 1950.

Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica. San José, Costa Rica, 1969.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. "Convención Belem do Pará", 1994.

Decreto 1295 del 22 de junio de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 599 de 2000. Código Penal Colombiano.

Decreto 1832 del 3 de agosto de 1994. Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Ley 776 del 17 de diciembre de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Ministerio de la Protección Social. Concepto número 1946 de 2004.

Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá. Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio No. 88. Relativo a la organización del servicio del empleo, 1948.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación No. 162 sobre los trabajadores de edad, 1980.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Organización de Naciones Unidas. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, 1976.

Organización de Naciones Unidas. Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976. Aprobado por la Ley 74 de 1968.

Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Resolución 1075 del 24 de marzo de 1992. Por la cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional.

Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Ministerio de la Protección Social.

Resolución 652 de 2012. Conformación de los comités de convivencia laborales. Ministerio de la Protección Social.

Sentencias

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia de 12 de mayo de 1992. M.P. Hernando Herrera Vergara.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 28 de mayo de 1992. M.P. Fabio Morón Díaz.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 19 de junio de 1992. M.P. Simón Rodríguez Rodríguez.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia del 29 de julio de 1992. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 13 de agosto de 1992 M.P. José Gregorio Hernández y Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 23 de octubre de 1993. M.P. José Gregorio Hernández.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 27 de octubre de 1993. M.P. José Gregorio Hernández.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 15 de diciembre de 1993. M.P. Carlos Montaño Díaz.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 20 de enero de 1994. M.P. Antonio Barrera Carbonell.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 13 de mayo de 1994. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 27 de octubre de 1994. M.P. Alejandro Martínez Caballero.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 2 de agosto de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 30 de mayo de 1996. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 3 de septiembre de 1998. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 13 de junio de 1998. M.P. Carlos Gaviria Díaz.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 11 de diciembre de 1998. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 21 de enero de 1999. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 17 de marzo de 1999. M.P. José Gregorio Hernández Galindo.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 19 de junio de 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 13 de julio de 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 18 de marzo de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 18 de marzo de 2000. M.P. Clara Inés Vargas.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia de 28 de marzo de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 24 de enero de 2002. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 19 de marzo de 2002. M.P. Jaime Arturo Rentería.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 17 de octubre de 2002. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 26 de junio de 2003. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 26 de octubre de 2006. M.P. Humberto Sierra Porto.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 1 de noviembre de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 18 de abril de 2007. M.P. Álvaro Tafur Galvis.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 24 de mayo de 2007. M.P. Jaime Córdoba Triviño.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 26 de septiembre de 2007. M.P. Humberto Sierra Porto.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 14 de noviembre de 2007. M.P. Manuel Cepeda Espinosa.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 11 de septiembre de 2008. M.P. Jaime Araujo Rentería.
Corte Suprema de Justicia. Sentencia del 21 de septiembre de 2007. M.P. Sigifredo Espinosa.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 11 de septiembre de 2008. M.P. Jaime Araujo Rentería.
Corte Suprema de Justicia. Sentencia del 9 de junio de 2008. M.P. Francisco Javier Ricaurte.

Corte Suprema de Justicia. Sentencia del 5 de agosto de 2008. M.P. Jaime Arrubla Dussán.
Corte Suprema de Justicia. Sentencia del 13 de agosto de 2008. M.P. William Namén Vargas.
Corte Suprema de Justicia. Sentencia de 18 de marzo de 2009. M.P. Jaime Alberto Arrubla Paucar.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 20 de mayo de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 17 de junio de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.
Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 20 de octubre de 2010. M.P. Humberto Sierra Porto.

Anexos

Ley 1010 de 2006 "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo" (*Diario Oficial* No. 46.160, del 23 de enero de 2006).

Congreso de Colombia
Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El Congreso de Colombia
Decreta:
Artículo 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

parágrafo: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de presta-

ción de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

Artículo 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso,

preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 3. CONDUCTAS ATENUANTES. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

a) Haber observado buena conducta anterior.
b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
f) Los vínculos familiares y afectivos.

g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 4. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes:

a) Reiteración de la conducta;
b) Cuando exista concurrencia de causales;
c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 5. GRADUACIÓN. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

ARTÍCULO 6. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

– La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
– La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
– La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

– Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
– Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral:

– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
– La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTÍCULO 7. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de

laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 8. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o a mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CTS, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 9. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.
2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en donde se detallen los hechos denunciados y a la que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.
3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la

presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1. <Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

<Notas de Vigencia>

PARÁGRAFO 2. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

PARÁGRAFO 3. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

ARTÍCULO 10. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo

por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

PARÁGRAFO 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la

suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

ARTÍCULO 11. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección

Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los jueces del trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las

partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

ARTÍCULO 14. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

ARTÍCULO 15. LLAMAMIENTO EN GARANTÍA. En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.

ARTÍCULO 16. SUSPENSIÓN DE LA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Previo dictamen de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

ARTÍCULO 17. SUJETOS PROCESALES. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.

ARTÍCULO 18. CADUCIDAD. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

ARTÍCULO 19. VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.

La Presidenta del honorable Senado de la República,
CLAUDIA BLUM DE BARBERI
El Secretario General del honorable Senado de la República,
EMILIO RAMÓN OTERO DAJUD
El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,
JULIO E. GALLARDO ARCHBOLD
El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,
ANGELINO LIZCANO RIVERA
REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL
Publíquese y cúmplase.
Dada en Bogotá, D.C., a 23 de enero de 2006.
ÁLVARO URIBE VÉLEZ
El Ministro de la Protección Social
DIEGO PALACIO BETANCOURT

Este libro fue compuesto en caracteres
Adobe Caslon Pro 11,5 puntos, impreso sobre
papel propal de 70 gramos y encuadernado
con método *hot melt*, en octubre de 2013,
en Bogotá, D.C., Colombia.